

Na podlagi določil Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur.l. RS št. 42/02 in ZDR-A, Ur.l. RS, št. 103/07,) ter na podlagi 3. odstavka 51. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Ur.l. RS, št. 43/11) je predsednica ZDUS, dr. Mateja Kožuh Novak dne 13.3.2013 sprejela naslednji

## **P R A V I L N I K**

### **o ugotavljanju alkoholiziranosti in ugotavljanju prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc**

#### **1. SPLOŠNE DOLOČBE**

##### **1. člen**

Ta pravilnik ureja postopke o ugotavljanju alkoholiziranosti ali prisotnosti in vpliva drugih psihoaktivnih substanc (prepovedanih drog ali zdravil naslednjih skupin: opiat, benzodiazepini, kokain in metaboliti, kanabis, amfetamini in metadon – v nadaljevanju (psihoaktivnih substanc) pri delavcih v podjetju s ciljem zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu in preprečiti nastanek nezgod pri delu ter nastanek materialne škode.

##### **2. člen**

Vsi delavci podjetja / družbe morajo biti seznanjeni z vsebino tega pravilnika, katerega ukrepe in določila so dolžni upoštevati in se po njih ravnati. Z vsebino tega pravilnika morajo biti seznanjeni, ga upoštevati in se po njem ravnati tudi učenci in študenti ter druge osebe, ki začasno ali prehodno delajo v prostorih podjetja.

V tem pravilniku uporabljen izraz delavec, zapisan v moški spolni slovnični obliki, je uporabljen kot nevtralen za ženske in za moške.

##### **3. člen**

Poleg določil tega pravilnika morajo delavci upoštevati še vse druge predpise in zakone, ki opredeljujejo uživanje alkohola in drugih psihoaktivnih substanc v delovnem okolju.

#### **2. UGOTAVLJANJE ALKOHOLIZIRANOSTI DELAVCEV**

##### **4. člen**

Delavec krši svoje obveznosti iz delovnega razmerja, če:

- prihaja na delo v alkoholiziranem stanju oziroma pod vplivom psihoaktivnih substanc;
- uživa alkoholne pijače in/ali psihoaktivne substance med delovnim časom;

- prinaša v prostore delodajalca alkohol in/ali psihoaktivne substance, v kolikor niso to zdravila, ki jih delavec jemlje po navodilu lečečega zdravnika in z vednostjo pooblaščenega zdravnika, ali omogoča uživanje alkohola in/ali psihoaktivnih substanc v prostorih delodajalca ali med delovnim časom;
- odkloni preizkus z alkotestom;
- odkloni ciljan kontrolni zdravniški pregled za ugotavljanje uživanja psihoaktivnih substanc;
- sumi ali opazi znake alkoholiziranosti ali prisotnosti psihoaktivnih substanc pri drugem delavcu ali zunanjem sodelavcu, pa o tem ne obvesti pristojnega vodje.

#### 5. člen

Preizkus alkoholiziranosti se lahko izvede zaradi podanega suma o alkoholiziranosti delavca (pitje v delovnem okolju, zadah, neprimerno obnašanje, negotovost pri hoji, zatikanja pri govorjenju, ipd.) ali pa v okviru občasnih kontrol, ko se izvede preizkus alkoholiziranosti pri naključno izbranih delavcih in lahko tudi po delovni nezgodi.

Preizkus prisotnosti psihoaktivnih substanc se izvaja ob nastopu na delo in ob obdobjih pregledih, če je podan utemeljen sum na uporabo, zlorabo in/ali odvisnost od le teh (uživanje ali injiciranje psihoaktivnih substanc med delom, neustrezno obnašanje, psihična odsotnost, zaspanost, ali drugi znaki jemanja ali zasvojenosti).

#### 6. člen

Vsak delavec, ki opazi ali sumi, da je kdo izmed delavcev prišel na delo v alkoholiziranem stanju ali pod vplivom drugih psihoaktivnih substanc, užival alkoholne pijače ali druge psihoaktivne substance med delom ali jih prinesel na delo, mora to takoj sporočiti neposrednemu vodji tega delavca.

Neposredni vodja delavca mora dejstvo iz prvega odstavka te točke takoj sporočiti določeni odgovorni osebi v podjetju, ki lahko sproži postopek preizkusa alkoholiziranosti ali preizkus prisotnosti psihoaktivnih substanc.

#### 7. člen

Šteje se, da je delavec v alkoholiziranem stanju in kot tak nesposoben za varno opravljanje del, če se ob preizkusu z alkotestom ugotovi v izdihanem zraku več kot 0,00 mg etanola/L izdihanega zraka oziroma 0,00g/kg (promile) alkohola ali če se ugotovi, da kaže znake motenj, povzročenih z alkoholom (zanašanje, zatikanje pri govorjenju ali nezmožnost ustreznih odgovorov, agresivnost, slabost).

Šteje se, da je delavec v času preizkusa pod vplivom psihoaktivnih substanc in kot tak nesposoben za varno opravljanje del:

- če se to ugotovi z imunokemijskim testom za določanje prisotnosti psihoaktivnih substanc v urinu in se pozitiven test potrdi z ustrezno referenčno metodo na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani (oziroma v drugem referenčnem laboratoriju).
- če se ugotovi, da delavec kaže znake motenj, nastalih zaradi vpliva psihoaktivnih substanc, kot so neustrezno obnašanje, težave v sporazumevanju ali razumevanje navodil, zaspanost ali drugi znaki jemanja).

## 8. člen

Preizkus z alkotestom opravi pooblaščenec za izvedbo preizkusa (oseba, ki je s strani delodajalca pooblaščen in je usposobljena za opravljanje preizkusa alkoholiziranosti z ustrežno merilno napravo. Usposobljenost osebe za opravljanje preizkusa alkoholiziranosti pomeni, da mora biti ta oseba na ustrezen način seznanjena z načinom uporabe alkotesta, načinom reagiranja in drugimi strokovnimi vprašanji), Preizkus se izvede v navzočnosti dveh oseb (komisija), v prostoru, v katerem poleg pooblaščenega osebe ter komisije in delavca, ki opravlja preizkus ni drugih navzočih.

Uporaba alkotesta se mora opravljati v skladu z navodili proizvajalca alkotesta. Alkotest mora biti za alkohol specifičen in mora imeti kvalitete dobrega indikatorskega instrumenta.

Analizo na prisotnost psihoaktivnih substanc se opravi z imunokemijskim testom za določanje prisotnosti nedovoljenih drog v urinu (v ambulanti pooblaščenega zdravnika ali drugi ustrezni zdravstveni ustanovi) in naknadno pozitivni test potrdi z ustrežno referenčno metodo na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali drugem referenčnem laboratoriju. Pred analizo preiskovancu razložimo potek analize. Z lastnoročnim podpisom potrdi pristanek na izvedbo analize po predlaganem protokolu.

## 9. člen

Preizkus z alkotestom se opravi:

- ko je podan sum, da je delavec v alkoholiziranem stanju,
- ko se opravlja občasna nenapovedana kontrola alkoholiziranosti delavcev,
- lahko tudi po delovni nezgodi.

Testiranje na prisotnost drugih psihoaktivnih substanc se opravi:

- pred nastopom dela na delovnih mestih, za katere je to s posebnimi akti opredeljeno kot pomembno (delovna mesta z največjo odgovornostjo oz. tveganji),
- ko se opravlja občasna nenapovedana kontrola delavcev na prisotnost psihoaktivnih snovi,
- ko je podan sum, da je delavec pod vplivom psihoaktivnih substanc,
- lahko tudi po delovni nezgodi.

## 10. člen

Delavec mora dovoliti oziroma opraviti preizkus alkoholiziranosti oziroma testiranja na prisotnost psihoaktivnih substanc.

Za kršitev delovne obveznosti se šteje:

- pozitiven rezultat pri ugotavljanju alkoholiziranosti ali pri določanju drugih psihoaktivnih substanc in
- odklonitev preizkusa z alkotestom ali testiranja urina na prisotnost drugih psihoaktivnih substanc.

Za odklonitev preizkusa alkoholiziranosti ali testiranja na prisotnost psihoaktivnih substanc se šteje tudi če delavec pri preizkusu alkoholiziranosti z ustreznimi sredstvi in aparati (alkotestom) ne upošteva navodil za izvedbo preizkusa (z enim izdihom ne napihne vrečke z izdihanim zrakom oziroma če ne piha v elektronski alkotest ipd.) ali ne želi oddati urina na preiskavo.

## 11. člen

V izjemnem primeru, ko delavec odkloni preizkus alkoholiziranosti z alkotestom, lahko oseba, ki preizkus izvaja, ugotovi alkoholiziranost tudi po zunanjih znakih in obnašanju delavca (npr. zadah po alkoholu, opotekajoča hoja, zmeden govor in podobno). Te znake je potrebno natančno zapisati, prav tako pa tudi podati pisno oceno o vplivu drugih psihoaktivnih substanc (kot so npr: nenavadno obnašanje: upočasnjenost, zaspanost, apatija, slaba pogovornost, nejasni odgovori, občasna duševna odsotnost, zmedenost, slaba časovna in krajevna orientiranost opotekajoča – majava hoja, bebljajoči govor, široke ali ozke zenice, sveže ali zabrazgotinjene vbodne rane, nelogičen potek določenih dogodkov, nerazložljiv motiv dejanja, zunanji videz, predhodni dogodki ipd.) Zapisnik mora biti podpisan s strani vseh oseb (vključno s preizkušancem), ki so sodelovale pri preizkusu. Če preizkušanec odkloni svoj podpis, je treba to zapisati.

Delodajalec mora pri preverjanju alkoholiziranosti v največji meri varovati in spoštovati delavčevo osebnost in upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

## 12. člen

Če komisija z alkotestom ugotovi, da ima delavec v izdihanem zraku več kot 0,00 mg/L etanola izdihanega zraka oziroma 0,00g/kg (promile) alkohola, mora o tem takoj obvestiti vodstvo podjetja s predlogom za uvedbo disciplinskega postopka.

Če se z analizo ugotovi prisotnost drugih psihoaktivnih substanc, mora komisija o tem takoj pisno obvestiti vodstvo podjetja s predlogom za uvedbo disciplinskega postopka.

## 13. člen

Neposredni vodja delavca je dolžan v primeru, če se ugotovi, da delavec zaradi alkoholiziranosti ali vpliva drugih psihoaktivnih substanc ogroža svojo varnost ali varnost drugih delavcev, odstraniti delavca z dela.

Poskrbeti je potrebno za odstranitev delavca iz delovnega okolja in varno pot domov.

Delavca je dolžan vodja opozoriti, da ne sme voziti. Pristojni vodja poskrbi za delavčevo varno pot domov tako, da v soglasju z delavcem in na njegove stroške za prevoz pokliče katerega od delavčevih sorodnikov ali pokliče taksi oziroma organizira prevoz na drug ustrezen način ter sprejem ali odklonitev ponujenega prevoza zapiše v zapisnik. V primeru, da delavec odkloni ponujeni prevoz, delavec na lastno odgovornost zapusti prostore delodajalca. Postopek se evidentira.

## 14. člen

Pooblaščen delavec, ki opravlja preizkus oziroma druga oseba mora o preizkusu alkoholiziranosti napisati zapisnik, ki mora vsebovati naslednje podatke:

- določene osebne podatke delavca, ki opravlja preizkus oziroma testiranje (ime, priimek, matično št. delavca)
- datum, točen čas in kraj opravljanja preizkusa oziroma testiranja
- navedba, da se alkoholiziranost ugotavlja na podlagi določb tega pravilnika,
- navedbo, ali je bil preizkus opravljen z alkotestom in v skladu z navodili proizvajalca alkotesta, izjavo delavca, ali je vsaj 15 minut pred preizkusom z alkotestom pil alkoholne pijače ali aromatične pijače in/ali je 5 minut pred preizkusom kafil, navedbo modela naprave za preverjanje alkoholiziranosti in leto izdelave
- izjavo delavca, katerega alkoholiziranost se preverja, o seznanjenosti s postopkom

- rezultat preizkusa z alkotestom in ali se delavec strinja oziroma ne strinja z rezultatom alkotesta,
- čas in kraj sestave zapisnika,
- morebitne pripombe udeležencev preizkusa,
- natančen opis vseh ugotovitev oseb, ki so bile prisotne pri izvajanju preizkusa, predvsem ali delavec po zunanjih znakih in svojem obnašanju kaže ali ne kaže značilne znake motenj, nastalih zaradi alkohola pri čemer je potrebno vse zaznane znake tudi podrobno opisati
- ugotovitev o odstranitvi delavca z dela z navedbo, da je bil delavcu za varno pot domov ponujen prevoz in delavčev sprejem ali odklonitev prevoza
- podpis delavca, ki je vodil postopek in sestavil zapisnik ter podpisi članov komisije.

In priloge:

- pisno izjavo delavca (v kolikor je to zaradi trenutnega stanja možno), da se strinja z rezultati preizkusa ali pojasnilo, zakaj delavec takšne izjave ni podpisal.

Zapisnik se sestavi v treh izvodih. En izvod zapisnika hrani pooblaščen oseba za preizkus, en izvod je posredovan s poročilom o opravljeni kontroli alkoholiziranosti na delovnem mestu vodstvu družbe, en izvod pa prejme delavec, ki je opravil preizkus.

Pooblaščen delavec, ki opravlja preizkus oziroma druga odgovorna oseba mora o preizkusu ugotavljanja prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc ali uporabe drugih psihoaktivnih substanc napisati zapisnik, ki mora vsebovati naslednje podatke:

- osebne podatke delavca, za katerega se opravlja preizkus,
- datum, točen čas in kraj opravljanja preizkusa,
- navedbo, ali je bilo testiranje opravljeno v skladu z navodili izvajalca,
- rezultat testiranja in ali se delavec strinja z rezultatom,
- čas in kraj sestave zapisnika,
- morebitne pripombe udeležencev testiranja,
- podpis delavca, ki je vodil postopek in sestavil zapisnik in članov komisije.

In priloge:

- pisno izjavo delavca (v kolikor je to zaradi trenutnega stanja možno), da se strinja z rezultati preizkusa ali pojasnilo, zakaj delavec takšne izjave ni podpisal.

Zapisnik se sestavi v treh izvodih. En izvod zapisnika hrani ustanova, ki je izvedla preizkus, en izvod je posredovan s poročilom o preizkusu ugotavljanja prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc ali uporabe drugih psihoaktivnih substanc na delovnem mestu, vodstvu družbe, en izvod pa prejme delavec, ki je opravil preizkus testiranja.

## 15. člen

V kolikor se delavec ne strinja z rezultatom preizkusa alkoholiziranosti z alkotestom oziroma z urinskim imunokemijskim testom na droge, mora to izjaviti takoj, ko se mu pove rezultat preizkusa. V vsakem primeru se delavcu ponudi preizkus alkoholiziranosti v zdravstveni ustanovi oziroma na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani, kamor se ga napoti ob spremstvu neposrednega vodje ali namestnika, oziroma se nadaljuje testiranje na droge na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani. Odklonitev preizkusa alkoholiziranosti v zdravstveni ustanovi oziroma na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani avtomatično pomeni, da je veljaven rezultat preizkusa z alkotestom oziroma imunokemijskega urinskega testa opravljenega v ambulanti pooblaščenega zdravnika ali drugi ustrezni zdravstveni ustanovi.

Po opravljenem prvem imunokemijskem testu delavca le začasno (tisti delovni dan ali dokler kaže znake motenj) odstranimo z delovnega okolja, po ponovljeni potrditveni analizi pa je dokaz dokončen (disciplinsko ukrepanje: Ob ugotovitvah kršitev po tem pravilniku lahko delodajalec predlaga uvedbo ustreznega postopka v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (pisno opozorilo, ustni zagovor, odpoved pogodbe o zaposlitvi)). Na zahtevo delavca se lahko testiranje ponovi čez eno uro. V tem času mora biti delavec pod nadzorom pooblaščenega delavca.

#### 16. člen

Delavec lahko zahteva, da se mu iz (zdravstvenih) razlogov ne opravi preizkus alkoholiziranosti z alkotestom temveč z odvzemom krvi in alkoholimetrično analizo v ustrezni ustanovi. Delavec lahko zahteva, da se namesto preizkusa z alkotestom opravi odvzem krvi in alkoholimetrična analiza v ustrezni ustanovi.

#### 17. člen

Delavec v alkoholiziranem stanju oz. stanju pod vplivom psihoaktivnih substanc je nesposoben za varno opravljanje del v naslednjih primerih:

- ko rezultat preizkusa z alkotestom pokaže v izdihanem zraku več kot 0,00 mg etanola/L izdihanega zraka oziroma 0,00g/kg (promila) alkohola ali ob primerjalno enakem rezultatu testa v zdravstveni ustanovi ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi,
- ko se delavec ne strinja z rezultati preizkusa z alkotestom, ki pokaže v izdihanem zraku več kot 0,00 mg etanola/L izdihanega zraka oziroma 0,00g/kg (promila) alkohola in odkloni preizkus v zdravstveni ustanovi ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi
- ko delavec odkloni preizkus v zdravstveni ustanovi ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi, pa komisija iz drugih znakov oceni, da je v alkoholiziranem stanju oz. pod vplivom drugih psihoaktivnih substanc,
- ko se z ustreznim testiranjem ugotovi prisotnost drugih psihoaktivnih substanc z imunokemijskim testom za določanje prisotnosti psihoaktivnih substanc v urinu in se pozitivni test potrdi z ustrežno referenčno metodo na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi.
- ko delavec odkloni testiranje na droge v zdravstveni ustanovi ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi, pa komisija iz drugih znakov oceni, da je v alkoholiziranem stanju oz. pod vplivom drugih psihoaktivnih substanc.

#### 18. člen

Vse stroške ugotavljanja alkoholiziranosti ali prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc v prostorih družbe in/ali zdravstvene ustanove in/ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani povrne delavec, če se z preizkusom ugotovi, da ima delavec v izdihanem zraku več kot 0,00 mg etanola/L izdihanega zraka oziroma 0,00g/kg (promila) alkohola oziroma je bil potrjen sum, da je bil pod vplivom psihoaktivnih substanc.

19. člen

Zapisnik lahko pogledajo prizadeti delavec, delavski zaupnik, strokovni delavci ter organi, ki odločajo o delavčevi odgovornosti.

**3. KONČNE DOLOČBE**

20. člen

Spreminjanje in dopolnjevanje tega pravilnika se izvede na način in po postopku, ki je določen za njegov sprejem.

21. člen

Pravilnik o ugotavljanju alkoholiziranosti in testiranju na druge psihoaktivne substance prične veljati osmi dan po objavi.

Predsednica ZDUS, dr. Mateja Kožuh Novak



# PRAVILNIK O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

## 1. SPLOŠNE DOLOČBE

### 1. člen (Uvodne določbe)

- a) S tem pravilnikom se podrobneje ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.
- b) Zaščita pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu je določena in bo uresničena v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, določbami zakona, ki ureja uresničevanje načela enakega obvarovanja in določbami zakona, ki ureja enake možnosti moških in žensk.
- c) Določbe tega pravilnika veljajo za vse zaposlene.
- d) Pooblaščenec za sprejem prijav v podjetju je: ANTON DONKO, PODPREDSEDNIK ZDVS

### 2. člen ( Namen pravilnika)

- **povečati ozaveščenost in informiranje** o resnosti problemov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- **preprečiti**, da bi na delovnem mestu prihajalo do spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja,
- **izboljšati delovno klimo** v podjetju,
- zagotoviti zaščito posamezniku pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu,
- **opredeliti ukrepe** za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- **opredeliti postopke** za ugotavljanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

## 2. OPREDELITEV POJMOV

### 3. člen ( Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu)

- a) Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega in fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z užitkom in namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.
- b) Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okolščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

### 4. člen (Trpinčenje na delovnem mestu)

- a) Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

### 5. člen (Možne oblike nadlegovanja in trpinčenja)

- a) Fizično ravnanje:
  - nepotrebno dotikanje ali trepljanje,
  - ščipanje,
  - drgnjenje ob telo sodelavke ali sodelavca,
  - dotikanje sodelavkinih/sodelavčevih oblačil, las, telesa, masaže vratu, ramen
  - objemanje, poljubljanje
  - ponavljajoči se telesni stik po koncu razmerja,
  - spolni napadi ali vsiljeni spolni odnos.



- b) Verbalno ravnanje:
- nedobrodošlo osvajanje,
  - predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
  - sugestivne pripombe in opazke,
  - namigovanje,
  - opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz sodelavke/sodelavca,
  - naslavljanje sodelavke/sodelavca s »punči, bejbika, srček, miška, cukrček, mucek« in podobno,
  - uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje),
  - spreminjanje poslovnih tem v spolne,
  - zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino,
  - bahanje s spolnimi podvigi,
  - postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem sodelavke/sodelavca,
- c) Neverbalno ravnanje:
- razpošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih materialov s spolno vsebino
  - kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
  - pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
  - tesno približevanje sodelavki/sodelavcu, kadar govorimo (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe)
- d) Drugo na spolu temelječe ravnanje:
- posmehovanje ali poniževanje,
  - zastraševanje,
  - fizična napadalnost,
  - sramotilno obrekovanje ali črnjenje,
  - žaljenje zaradi njenega ali njegovega spola
  - pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju sodelavk/sodelavcev.
- e) Napadi na možnost komuniciranja:
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,
  - večkratno prekinjanje govora in jemanje besed,
  - onemogočanje izražanje mnenja,
  - omejevanje možnosti oziroma celo prepoved sodelavcem da komunicirajo z žrtvijo,
  - kričanje oziroma glasno zmerjanje,
  - konstantno kritiziranje dela,
  - konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza, obnašanja,
  - verbalne grožnje in žalitve,
  - pisne grožnje
  - nadlegovanje po telefonu,
  - šikaniranje preko elektronskega medija,
- f) Napadi in socialne stiske
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,
  - splošno ignoriranje v službi,
  - druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu.
- g) Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije:
- izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
  - dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
  - pošiljanje v pokoj ali grožnje z dopustom,
  - itd...
- h) Napadi in zdravje:
- siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog,
  - grožnje s fizičnim nasiljem,
  - uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga disciplinira,

- fizično zlorabljanje,
- namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku,
- namerno povzročanje psihične škode.

## **6. člen ( Presoja ravnanja)**

Za spolno in drugo nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu se šteje ravnanje, ki je dovolj resno. Posameznik sam presodi, ali je dejanje zanj žaljivo in ga je mogoče šteti za nadlegovanje oziroma trpinčenje na delovnem mestu. Bistveno je, da posameznik določenega ravnanja ne želi in je zanj tako ravnanje nesprejemljivo.

## **3. POSTOPEK UGOTAVLJANJA SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU IN SANKCIONIRANJE**

### **7. člen ( Predpostopek v primeru nadlegovanja oziroma trpinčenja)**

- a) Oseba, ki meni, da je nadlegovana oziroma trpinčena na delovnem mestu, naj poskuša problem rešiti v predpostopku na način, da sama zahteva od osebe, ki jo nadleguje oziroma trpinči, naj s takim ravnanjem preneha.
- b) V kolikor oseba, ki je nadlegovana meni, da se nadlegovanje kljub njenemu opozorilu nadaljuje oziroma meni, da postopek zanjo ni ustrezen, se je dolžna obrniti na pooblaščenca za sprejem prijav.
- c) Pooblaščenec za sprejem prijav je dolžan, najkasneje v roku 3 dni od prijave, povabiti domnevnega storilca in žrtev na razgovor, ki bo potekal pred delodajalcem.
- d) Na podlagi izvedenega razgovora z domnevnim storilcem in žrtvijo, delodajalec odloči, ali je do nadlegovanja oziroma trpinčenja prišlo ter določi vrsto ukrepa, ki ga bo zoper storilca sprožil.
- e) Delodajalec je v roku 3 dni po izvedenem razgovoru dolžan domnevnega storilca in prijavitelja obvestiti kakšen ukrep bo zoper domnevnega storilca sprožil.
- f) V kolikor se domnevni storilec ne odzove povabilu na razgovor, delodajalec sam presodi utemeljenost kršitve in se samostojno odloči o nadaljnjih ukrepih.

### **8. člen (Vrste ukrepov)**

- a) Delodajalec lahko, v kolikor ugotovi, da je do nadlegovanja oziroma trpinčenja prišlo, uvede disciplinski postopek ali začne s postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi (redna odpoved iz krivdnih razlogov, izredna odpoved).
- b) Delodajalec se bo o vrsti ukrepa odločil samostojno, upošteva težo in naravo kršitve.

### **9. člen (Seznanitev prijavitelja o poteku postopka)**

Pooblaščenec za sprejem prijav je ves čas postopka dolžan obveščati prijavitelja o samem poteku postopka in o morebitnih ukrepih, ki jih je oziroma bo delodajalec sprožil zoper domnevnega storilca.

### **10. člen ( Varstvo zasebnosti)**

Delodajalec je dolžan skrbeti za to, da bo postopek ugotavljanja nadlegovanja oziroma trpinčenja zaupne narave ter da bo v celoti varovala osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve in domnevnega storilca.

### **11. člen (Načelo zaslišanja)**

Delodajalec je dolžan vsem vpletenim zagotoviti pošteno zaslišanje in obravnavo.

#### 4. KONČNE DOLOČBE

##### 12. člen

Pravilnik ima naravo poslovne tajnosti.

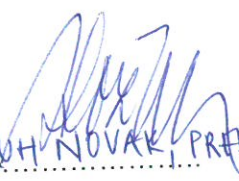
##### 13. člen

Pravilnik se objavi na v družbi običajen način in se hrani v kadrovski službi (ali kje drugje), delavci pa imajo možnost vpogleda v pravilnik ves čas njegove veljavnosti.

##### 14. člen

Ta pravilnik se začne uporabljati osmi dan po objavi.

Sprejel:

  
DR. MATEJA KOŽUH NOVAK, PREDSEDNICA ZDUS

V LJUBLJANI dne 13.3.2013

