

# VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS IŠAIŠKINIMAS

## KAIP ATPAŽINTI PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR MOBINGĄ DARBE? KOKIE TEISINIAI GYNYBOS BŪDAI?

2021 m. birželio 11 d.

- ❖ Kas yra mobingas darbe?
- ❖ Darbdavio ir darbuotojų pareigos
- ❖ Kas nėra laikoma mobingu?
- ❖ Kaip įrodyti psichologinį smurtą?
- ❖ Kaip ginti pažeistas teises?
- ❖ Smurto darbe prevencija ir valdymas

### **Kas yra mobingas darbe?**

Nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, nei įstatymuose, nei visuotinai taikomuose poįstatyminiuose teisės aktuose ar jų taikymo praktikoje nėra apibrėžtos psichologinio smurto darbe ar mobingo sąvokos. Nesant psichologinio smurto ir mobingo darbe sąvokų apibrėžimų, atsakingų asmenų atžvilgiu yra sudėtinga taikyti atsakomybę – iš esmės ji galima tik dėl mobingo pasekmių: neteisėto atleidimo, nepagristo nušalinimo nuo darbo, darbo sąlygų pakeitimo ir kt.

Mobingas galėtų būti suprantamas kaip jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Paminėtina, kad mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

Pastebima, kad dažniausiai psichologinis smurtas pasireiškia darbuotojo įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, grasinimu, nekonstruktyvia, žeminančia kritika, žodine agresija, persekiojimu ir kitokiu netinkamu elgesiu. Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausia tai priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan.) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką). Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai) ir nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

Darbo aplinkoje priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į įmonės dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą, tačiau tam tikruose sektoriuose patirti psichosocialinį smurtą gali kilti žymiai didesnis pavojus, ypač viešojo sektoriaus (sveikatos priežiūros, socialinės globos, švietimo, savivaldos) bei privataus sektoriaus (viešojo maitinimo, mažmeninės prekybos, transporto ir kt.) įmonėse/įstaigose/organizacijose.

Taikomą psichologinį smurtą ir mobingą sunkiau atpažinti, kadangi jis gali būti išreikštas: pirma, tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas) ir netiesiogiai (smurtaujama kito asmens „pavedimu“). Šiuo laikmečiu smurtaujama taip pat panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus), mobilius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.), įmonės vidinį intranetą, visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu. Paminėtina, kad psichologinis

smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką.

Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

- ✓ **grasinimai** (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);
- ✓ **pasiekimų nuvertinimas** (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- ✓ **šmeižtas** (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);
- ✓ **pasikartojančios neigiamos pastabos** (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
- ✓ **ignoravimas** (pvz., izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);
- ✓ **manipuliavimas** (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
- ✓ **nepagrįsta kritika** (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- ✓ **sarkazmas** (pvz., piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);
- ✓ **noras išjuokti** (pvz., darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);
- ✓ **riksmai** (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- ✓ **viešas žeminimas** (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).

## Darbdavio ir darbuotojų pareigos

Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksniu, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnis).

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnyje nustatyta pareigą *užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais*, darbdavys privalo vykdyti ir privalo vertinti psichosocialinių veiksnių profesinę riziką, įgyvendinti darbo pobūdį atitinkančias prevencines organizacines ir technines priemones profesinei rizikai šalinti ir (ar) sumažinti ir imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti. Ši pareiga itin svarbi, kadangi psichologinis smurtas darbe vertintinas kaip vienas iš psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis kelia darbuotojui stresą darbe (Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų 2.1. punktas).

Darbo santykiuose darbuotojas yra laikomas silpnesniąja šalimi, tačiau nepamiršti vykdyti savo pareigas privalo ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnis nustato kiekvieno darbuotojo pareigą *vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus* ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata, remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais.

## Kas nėra laikoma mobingu?

Esminis psichologinio smurto/mobingo ir konflikto darbe skiriamasis požymis – **prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.**

Psichologinio smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, todėl gali pasitaikyti situacijų kai (sąrašas nebaigtinis):

- ✓ kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti psichologinį smurtą, pvz., darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus (norminiai) teisės aktais ir pan.;
- ✓ kai vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą (darbinę kritiką), ir vertinti ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiama žeminančiai, pašaipiai;
- ✓ darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokaliųjų teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.). Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu;
- ✓ tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesupratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas.

Visais atvejais,  **tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.**

## Kaip įrodyti psichologinį smurtą?

Teisinė atsakomybė dėl psichologinio smurto darbo aplinkoje gali kilti bei žalą gali tekti atlyginti ne tik agresyvius veiksmus organizuojantiems, bet ir juose dalyvaujantiems darbuotojams, tretiesiems asmenims, taip pat darbdaviams, jų įgaliotiems asmenims, kurie neįgyvendina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje įtvirtintų pareigų imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems tokį smurtą, suteikti.

Tiek pasikartojantys, tiek ir vienkartiniai veiksmai gali būti pripažįstami prieštaraujančiais Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, jeigu jie atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje minimus požymius – yra priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs ar įžeidžiantys ir jais kėsiamasi į bent vieno darbuotojo orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

Pažymėtina, kad kilus ginčui, abi darbo ginčo šalys (darbdavys ir darbuotojas) darbo bylos nagrinėjimo procese privalo būti aktyvios ir suinteresuotos pateikti visus įrodymus, dokumentus, pagrindžiančius / paneigiančius pareikštus reikalavimus, nurodyti aplinkybes, turinčias reikšmės darbo bylos nagrinėjimui, ir tai gali padaryti visomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje nustatytais įrodinėjimo priemonėmis.

Kadangi visi įrodymai yra vertinami individualiai, todėl kiekvienu atveju jų pakankamumas vertinamas atsižvelgiant į kiekvienos konkrečios situacijos faktines aplinkybes. Dažniausia skundai dėl psichologinio smurto ir mobingo grindžiami tik subjektyvia nukentėjusio asmens nuomone bei įsitikinimais, todėl rekomenduojama rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus:

- ✓ dokumentus (pvz., psichologų/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);
- ✓ išsaugoti SMS žinutes;
- ✓ išsaugoti elektroninius laiškus, persiųsti į asmeninį el. paštą;

- ✓ turimas nuotraukas;
- ✓ vaizdo ar garso įrašus;
- ✓ liudininkus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.

Tam tikrais atvejais, psichologinis smurtas gali tęstis net ir nutraukus darbo santykius, kai apie psichologinio smurto auką skleidžiama tikrovės neatitinkanti informacija potencialiems ar net naujiems esamiems darbdaviams.

## Kaip ginti pažeistas teises?

Viena efektyviausių smurto darbe valdymo priemonių – **problemos paviešinimas** darbo kolektyve. Sveikos darbo aplinkos be smurto apraiškų kūrimo sėkmei užtikrinti reikalingas administracijos, darbuotojų, padalinių ir skyrių vadovų, darbuotojų atstovų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimas. Todėl, pirma, rekomenduotina pradėti spręsti psichologinio smurto/mobingo problemas įmonės/įstaigos/organizacijos viduje ir taip skatinti socialinį dialogą. Tai yra, asmenims patyrusiems horizontalų smurtą – smurtauja bendradarbiai, lankytojai, klientai – būtina kreiptis į tiesioginį vadovą. Asmenims patyrusiems vertikalų smurtą – smurtauja tiesioginis vadovas – būtina kreiptis į įmonės/įstaigos/organizacijos vadovą. Patyrusiems smurtą darbe reikia nebijoti prašyti pagalbos, kreiptis į darbuotojų atstovus, darbo tarybas, profesines sąjungas.

Antra, nepavykus išspręsti psichologinio smurto/mobingo problemų įmonės/įstaigos/organizacijos viduje, psichologinio smurto/mobingo auka gali kreiptis į:

- ✓ Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją (toliau – VDI) su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo, jeigu darbdavys, pažeisdamas darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančius teisės aktus, neorganizuoja psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo;
- ✓ Darbo ginčų komisiją su prašymu atlyginti turtinę ar neturtinę žalą dėl patirtų emocinių išgyvenimų, nepatogumų, psichologinių sukrėtimų, psichologinio spaudimo ir pan.
- ✓ Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti Pranešėjo statusą;
- ✓ Bendrosios kompetencijos teismus (civilinio proceso, sunkesniais atvejais ir baudžiamojo proceso tvarka).

## Smurto darbe prevencija ir valdymas

Visi be išimties darbuotojai ir vadovai, kaip beje ir tretieji asmenis privalo:

- ✓ netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
- ✓ rinkti bei saugoti netoleruotino elgesio/galimo psichologinio smurto įrodymus;
- ✓ pranešti apie patirtą smurto atvejį tiesioginiam vadovui, darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai; profesinei sąjungai;
- ✓ aktyviai bendradarbiauti tiriant psichologinio smurto atvejį;
- ✓ teikti siūlymus įmonės administracijai psichologinio smurto prevencijos klausimais.

Taip pat, darbuotojai ir vadovai turi prisiminti, kad psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo kontekste turi teisę:

- ✓ į saugias darbo sąlygas be smurto apraiškų;
- ✓ į aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę;
- ✓ lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
- ✓ rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- ✓ derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- ✓ aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;
- ✓ aktyviai dalyvauti kuriant ir įgyvendinant prieš psichologinį smurtą nukreiptą politiką;
- ✓ naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš psichologinį smurtą nukreiptoje politikoje.