

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 30 STRAIPSNIO TAIKymo REKOMENDACIJOS

I. REKOMENDACIJŲ TIKSLAS

Nuo 2022 m. lapkričio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio pakeitimai, kurie numato smurto ir priekabiavimo sąvoką, šių reiškinų draudimą bei darbdavio pareigas smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje.

Vadovaujantis DK 30 straipsnio 2 dalimi **smurtas ir priekabiavimas**, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – **bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė**, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu **vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti** fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu **šis poveikis padaromas** arba **gali būti padarytas**, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

- 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 5) darbdavio suteiktame būste;
- 6) pakeliui į darbą ar iš darbo.

Šių rekomendacijų tikslas – aptarti darbdavių pareigas, vykdant smurto ir priekabiavimo darbe prevenciją, dažniausiai pasitaikančias darbuotojų klaidas, įrodinėjant psichologinio smurto ir priekabiavimo faktą bei pateikti patarimus, kaip jų išvengti ateityje.

II. DARBDAVIŲ PAREIGOS

Kiekvienas darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį (DK 30 straipsnio 1 dalis).

Vadovaujantis DK 30 straipsnio 3 dalies reikalavimais darbdavys privalo imtis visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti:

1. atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imtis jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;
2. nustatyti pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindinti su ja darbuotojus;
3. organizuoti darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

Pažymėtina, kad šios pareigos taikomos visiems darbdaviams, nepriklausomai nuo darbuotojų skaičiaus. Darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, DK 30 straipsnio 3 dalies 2 punkte nurodytą pranešimų apie smurtą ir

priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką turi reglamentuoti Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje (DK 30 straipsnio 4 dalis).

Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais, kuri yra reglamentuota Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau – DSSĮ) 11 straipsnio 1 dalyje. Viena iš darbdavio pareigų, numatytų DSSĮ, kuri betarpiškai susijusi su DK 30 straipsnio 3 dalyje numatytomis priemonėmis užtikrinant smurto ir priekabiavimo prevenciją, yra **pareiga organizuoti psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą**. Pažymėtina, kad profesinės rizikos vertinimo tikslas yra nustatyti ir įvertinti esamą ir galimą riziką darbe, ją pašalinti, o jei negalima pašalinti – įdiegti prevencijos priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

Psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių vertinimą įmonėse, įstaigose, organizacijose reglamentuoja Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 patvirtinti Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai (toliau – Nurodymai). Nurodymuose išskiriami penki pagrindiniai psichosocialinės rizikos veiksnių vertinimo aspektai:

- darbo sąlygos,
- darbo reikalavimai,
- darbo organizavimas,
- darbo turinys,
- darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis, į kurį patenka fizinis ir psichologinis smurtas, kolegų ir vadovų palaikymas, konfliktai.

Nurodymuose numatyta, kad psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimą turi atlikti kompetentingi asmenys, išklausę specialią mokymų programą bei turintys tai patvirtinantį pažymėjimą.

Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimas vykdomas taikant gerąją praktiką, moksliniais tyrimais grįstomis ir (ar) tarptautinių organizacijų nustatytomis metodikomis. Pažymėtina, kad darbdavys privalo užtikrinti visų darbuotojų dalyvavimą rizikos vertinimo procese (dalyvauti pokalbiuose arba pildant apklausos anketas). Tai yra vienas geriausių būdų sužinoti apie darbuotojus veikiančius psichosocialinius profesinės rizikos veiksnius, išsiaiškinti, kaip ir kokia forma šie veiksniai juos veikia, kokios trukmės yra šis poveikis bei kitas reikšmingas vertinimui aplinkybes.

Aptariant darbdavio taikomas **smurto ir priekabiavimo kontrolės priemones**, svarbu akcentuoti, kad nei DK, nei kituose teisės aktuose nėra reglamentuotas tokių priemonių sąrašas.

2022 metais Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija paskelbė [Metodines rekomendacijas psichologinio smurto darbe prevencijai užtikrinti](#), kuriose pateikė pavyzdinį minimalių prevencijos prieš psichologinį smurtą darbe priemonių sąrašą. Pažymėtina, kad visos darbdavio priemonės gali būti geros, tačiau ar jos yra efektyvios, pakankamos ir veiksmingos, gali būti sprendžiama tik įvertinus faktinę situaciją darbovietėje (pavyzdžiui, atsižvelgiant į tai, ar gaunama darbuotojų skundų, ar tarp darbuotojų kyla konfliktų ir pan.) ir pačių darbuotojų nuomonę (pavyzdžiui, atlikus anoniminį anketavimą).

Svarbu akcentuoti ir tai, kad formalus įvairių teisės aktų, susijusių su smurto ir priekabiavimo prevencija, patvirtinimas negarantuoja darbuotojams psichologiškai saugios darbo aplinkos. Šios priemonės turi būti ne tik patvirtintos, bet ir faktiškai įgyvendinamos. Neretai pačių vadovų, deklaruojančių smurto ir priekabiavimo draudimą, nepriimtinas elgesys, neatitinkantis korektiško ir pagarbaus elgesio taisyklių, neužtikrina darbuotojams tokios darbo aplinkos, kurioje jie nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsiamasi į darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

Laikytina, kad pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas bendradarbių, darbuotojų ir vadovo bendravimas, vadovo/-ų parama darbuotojams sprendžiant problemas, mažina psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe atsiradimo tikimybę bei ugdo įmonės, įstaigos, organizacijos organizacinę kultūrą.

III. DAŽNIAUSIAI NEPASITVIRTINĘ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJAI

Atkreiptinas dėmesys, kad kasdieniame gyvenime darbuotojai susiduria su įvairiomis situacijomis, kurios jiems sukelia stresą ir įtampą. Kartais šios situacijos vertinamos subjektyviai, neatsižvelgiant į teisės aktų nuostatas, todėl darbdavio priimti sprendimai, įtakoiantys darbuotojo padėtį, teises bei teisėtus interesus, pačių darbuotojų vertinami kaip psichologinis smurtas.

Psichologinis smurtas ir priekabiavimas darbe neabejotinai veikia tiek viso kolektyvo psichosocialinį klimatą, tiek kiekvieno darbuotojo savijautą ir tai daro tiesioginę įtaką visos įmonės, įstaigos, organizacijos darbo rezultatams.

Lietuvos Respublikos valstybinėje darbo inspekcijoje gautų skundų bei darbo ginčų, kuriuose buvo keliamas klausimas dėl psichologinio smurto ar priekabiavimo, statistika patvirtina, kad darbuotojai žino apie savo teisių gynybą bei nebijo kreiptis pagalbos, siekdami ginti savo teises, tačiau pastebėta, kad neretai jie klaidingai supranta psichologinio smurto ir priekabiavimo sąvokas ir dėl to teisėtus darbdavio veiksmus nepagrįstai laiko psichologiniu smurtu ar priekabiavimu.

Be to, dažnai darbuotojai skunduose ir prašymuose nurodo įvairias aplinkybes, kurios *a priori* galėtų būti laikomos psichologinio smurto/priekabiavimo apraiškomis (pavyzdžiui, įžeidinėjimai, patyčios, užgauliojimai, nekonstruktyvi, žeminanti kritika, ignoravimas, izoliavimas ir pan.), tačiau nesant objektyvių įrodymų, leidžiančių pripažinti šių reiškinių buvimo faktą, šie darbuotojų skundai ir prašymai laikomi nepasitvirtiniais.

Žemiau pateikiami dažniausiai pasitaikantys atvejai, kurie patys savaime nėra laikomi psichologiniu smurtu ar priekabiavimu, nors dažnai darbuotojų vertinami būtent taip.

1. Konstruktyvi darbdavio kritika, pagarbus pastabų išsakymas

Pažymėtina, kad konstruktyvi darbdavio kritika, pagarbus pastabų išsakymas nėra laikoma psichologiniu smurtu, nes tai yra darbo proceso dalis ir šiais veiksmais siekiama darbo kokybės. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus, todėl darbdavio išsakyta pozicija ar nurodytos pastabos, susijusios su pareigybės aprašyme nustatyto funkcijų ar pavedamų užduočių atlikimu, nėra laikomi psichologiniu smurtu, jeigu jie išdėstomi korektiškai, neįžeidžiančiai, nežeminančiai ir etiškai ar netaikomas kitas DK 30 straipsnyje įtvirtintas netinkamas elgesys. Dalykiškų pastabų, susijusių su darbuotojo tinkamu darbo pareigų vykdymu, teikimas yra darbdavio teisė.

2. Darbdavio reiklumas ir reikalavimas atlikti darbą

Darbo sutartimi laikomas darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį. Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiam tvarkai (DK 32 straipsnio 1, 2 dalys).

Už darbo organizavimo tvarką atsakingas darbdavys, kuris gali reikalauti, kad darbuotojas tinkamai, laiku ir kokybiškai atliktų pavestas užduotis. Darbdavio reiklumas darbuotojui savaime nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu galėtų būti traktuojamas kaip psichologinis smurtas.

3. Reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl galimo darbo pareigų nevykdymo/netinkamo vykdymo

Kaip jau buvo minėta, darbuotojo veikla gali būti tikrinama. Jeigu darbdavys turi pagrindą manyti, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, jis turi teisę atlikti tarnybinį patikrinimą, reikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, o vėliau, esant pagrindui – įteikti įspėjimą, kad dėl padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo jis gali būti atleistas iš darbo, arba net priimti sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo.

Pažymėtina, kad vadovaujantis DK 58 straipsnio 4 dalimi prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo.

Šią pareigą darbdavys privalo vykdyti visais atvejais, nes aptariamoji teisės norma jokių išimčių nenumato. Šios teisės normos tikslas – ne tik užtikrinti darbuotojo teisę pasiaiškinti darbdaviui dėl darbo pareigų pažeidimo, kurį, darbdavio nuomone, darbuotojas yra padaręs, bet

ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys prieš priimdamas kokį nors sprendimą žinotų visas aplinkybes, reikšmingas minėto sprendimo priėmimui. Taigi darbdaviui DK suteiktos teisės pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo įgyvendinimas nelaikytinas psichologiniu smurtu.

4. Įspėjimas pagal DK 58 straipsnio 4 dalį

DK 58 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas arba per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas (DK 58 straipsnio 2 dalis). Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaikškėjimo dienos darbuotoją **įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą** (DK 58 straipsnio 4 dalis).

Pažymėtina, kad įspėjimas apie galimą darbo sutarties nutraukimą pagal DK 58 straipsnio 4 dalį yra tik procedūrinis, informacinio pobūdžio darbdavio pareiškimas, kuris savaime jį gavusiam asmeniui nesukelia jokių materialinių teisinių pasekmių, nes yra viena iš drausminės atsakomybės taikymo sąlygų. Įspėjimu darbdavys siekia prevencinių tikslų, t. y. užkirsti kelią galimam pakartotiniam darbo drausmės pažeidimui, kuris sudarytų pagrindą atleisti darbuotoją iš darbo. Įspėjimo apie galimą atleidimą pagrįstumo faktas būtų reikšmingas tik darbdaviui nusprendus pasinaudoti teise nutraukti darbo sutartį DK 58 straipsnio 2 dalies 2 punkte nustatytu pagrindu (per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas).

5. Įspėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo kitais DK numatytais pagrindais

Atkreiptinas dėmesys, kad už darbo organizavimą, darbuotojų priėmimą ir atleidimą yra atsakingas darbdavys. Jo teisė nutraukti darbo sutartis su darbuotojais reglamentuota DK 57 straipsnyje (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės), 58 straipsnyje (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės), 59 straipsnyje (darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia), DK 36 straipsnyje (išbandymo rezultatai) ir kt. Šios darbdavio teisės nei VDI, nei kita institucija negali įtakoti, kaip ir priimti sprendimo, draudžiančio šia teise pasinaudoti. Todėl jeigu darbdavys, vykdydamas darbuotojo atleidimo procedūrą, nenaudoja priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių, kuriais būtų kėsiamasi į darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais būtų siekiama darbuotoją įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, nėra pagrindo tokius darbdavio veiksmus laikyti psichologiniu smurtu. Kitaip tariant, darbdavio priimtas sprendimas dėl darbuotojo atleidimo iš darbo bei atleidimo procedūros vykdymas (pavyzdžiui, įspėjimo apie numatomą atleidimą įteikimas, kito darbo siūlymas ir pan.) pats savaime nėra laikomas psichologiniu smurtu, jeigu nenaudojamas DK 30 straipsnyje nurodytas netinkamas elgesys.

6. Pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas

Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva reglamentuotas DK 45 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Šio straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. DK 45 straipsnio 1 dalyje nepaminėtos darbo sąlygos darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš pratingą terminą.

Taigi darbdavys turi teisę keisti darbuotojo darbo sutarties sąlygas arba siūlyti jas keisti, laikydamasis DK 45 straipsnyje nustatytų reikalavimų, todėl šių teisių įgyvendinimas nėra laikomas psichologiniu smurtu. Pažymėtina, kad dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančią organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą. Darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sąlygomis (DK 45 straipsnio 3 dalis).

7. Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu

Vadovaujantis DK 54 straipsniu bet kuri darbo sutarties šalis gali pasiūlyti kitai darbo sutarties šaliai nutraukti darbo sutartį. Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateiktas raštu. Jame turi būti išdėstytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos (nuo kada pasibaigia darbo santykiai, koks yra kompensacijos dydis, kokia nepanaudotų atostogų suteikimo tvarka, atsiskaitymo tvarka ir kita). Jeigu kita darbo sutarties šalis sutinka su pasiūlymu, ji sutikimą išreiškia raštu. Jeigu darbo sutarties šalis per penkias darbo dienas neatsako į pasiūlymą, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį atmestas.

Kaip matyti iš teisinio reglamentavimo, siūlyti nutraukti darbo sutartį gali tiek darbuotojas, tiek darbdavys. Pažymėtina, kad darbuotojas yra laisvas išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo ir, nesutikdamas su darbdavio pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, turi teisę nepasirašyti susitarimo dėl darbo santykių nutraukimo. Šalių pasirašytas susitarimas nutraukti darbo sutartį – tai darbo sutarties šalims priimtinas sprendimas, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus ir padarinius.

IV. ĮRODYMŲ RINKIMAS

Ne mažiau svarbi priežastis, dėl kurios darbuotojų skundai dėl psichologinio smurto ar priekabiavimo bei prašymai, pateikti darbo ginčų komisijoms, laikomi nepagrįstais, yra įrodymų nebuvimas arba jų nepakankamumas. Darbuotojų teiginiai apie patirtą psichologinį smurtą ar priekabiavimą dažniau yra deklaratyvūs, paremti tik savo subjektyvia nuomone, įsitikinimais ir teiginiais, nepagrįsti jokiais įrodymais.

Įrodymai yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remiantis yra konstatuojamas tam tikrų aplinkybių buvimas. Kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad įrodymų skirstymas į tiesioginius ir netiesioginius turi didelę reikšmę sprendžiant įrodymų pakankamumo klausimą. Tiesioginiai įrodymai yra susiję su įrodinėjamais faktais taip, kad leidžia daryti vienareikšmę išvadą apie tai, egzistuoja įrodinėjamas faktas ar ne. Netiesioginiai įrodymai tokios vienareikšmės išvados padaryti neleidžia. Jie turi silpnesnę įrodomąją galią. Tai svarbu darant išvadą, ar pateiktų netiesioginių įrodymų pakanka tam tikrai aplinkybei patvirtinti arba ją paneigti.

Pažymėtina, kad visi įrodymai yra vertinami individualiai. Kiekvienu atveju jų pakankamumas vertinamas atsižvelgiant į kiekvienos konkrečios situacijos faktines aplinkybes.

Darbuotojui, manančiam, kad jo atžvilgiu taikomas psichologinis smurtas ar priekabiavimas, rekomenduojama būti aktyviam, ginant savo pažeistas teises, rinkti visus įrodymus, galinčius patvirtinti kito asmens nepriimtino elgesio faktus. Tokiais įrodymais gali būti:

- įvairūs dokumentai,
- SMS žinutės,
- elektroniniai laiškai,
- nuotraukos,
- vaizdo ar garso įrašai,
- liudininkų, galinčių patvirtinti nederamą kito asmens elgesį, parodymai,
- kt.

V. PRANEŠIMO APIE PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ NAGRINĖJIMAS

Kiekvienas darbdavys privalo nustatyti pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką (DK 30 straipsnio 3 dalies 2 punktą). Joje turi būti reglamentuota, kokia forma, kokiais terminais, kokia tvarka teikiamas ir nagrinėjamas darbuotojo pateiktas

pranešimas apie smurtą ir/ar priekabiavimą.

Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šį klausimą turi reglamentuoti Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje, kuri taikoma visiems įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams (DK 30 straipsnio 4 dalis).

Pažymėtina, kad jeigu darbuotojas darbo aplinkoje patiria psichologinį smurtą ir/ar priekabiavimą, pirmiausia rekomenduojama šį klausimą spręsti įmonės, įstaigos, organizacijos viduje, tai yra su pranešimu apie patiriamą psichologinį smurtą ar priekabiavimą kreiptis tokia tvarka, kuri reglamentuota įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (galiojančioje Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarkoje arba Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje). Tokioje tvarkoje gali būti reglamentuota, kad darbuotojas gali kreiptis ne tik į darbdavio atstovą ar darbdavio sudarytą komisiją, bet ir darbuotojo atstovą (pvz., profesinę sąjungą).

Jeigu tokių lokalinių teisės aktų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra, arba darbuotojai su jais nėra supažindinti, rekomenduojama kreiptis į įmonės, įstaigos, organizacijos vadovą su prašymu ištirti psichologinio smurto ar priekabiavimo taikymą jo ar kito darbuotojo atžvilgiu. Kartu su prašymu rekomenduojama pateikti visus turimus bei nepriimtina elgesį patvirtinančius įrodymus (apie įrodymų rinkimą skaityti IV skyriuje).

Nepavykus išspręsti psichologinio smurto ir/ar priekabiavimo problemos įmonės, įstaigos, organizacijos viduje, jeigu darbdavys nesiiima jokių priemonių psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejui ištirti arba jeigu psichologinį smurtą, priekabiavimą taiko pats įmonės vadovas, rekomenduojama kreiptis į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu taikymo, jeigu darbdavys pažeidžia imperatyvias darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų nuostatas.

Be to, jeigu darbuotojas mano, kad darbdavys pažeidė darbo įstatymų ar darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus ir dėl to jis patyrė turtinę ar neturtinę žalą, turi teisę inicijuoti individualaus darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimą, kreipiantis į darbo ginčų komisiją. Pažymėtina, kad į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalu kreiptis per tris mėnesius, o dėl neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo – per vieną mėnesį nuo tada, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą (DK 220 straipsnio 1 dalis).

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

Kiekvienas darbuotojas darbe gali susidurti su įvairiomis nemaloniomis situacijomis (pavyzdžiui, konstruktyvia darbdavio kritika, konfliktais, nesutarimais darbe, teisėtais darbdavio reikalavimais), tačiau ne kiekviena tokia situacija laikytina psichologiniu smurtu, net jeigu ji ir sukelia tam tikrus neigiamus išgyvenimus. Todėl labai svarbu objektyviai įvertinti susiklosčiusią situaciją ir turint pagrįstų įtarimų, jog darbuotojo atžvilgiu elgiamasi nepriimtina, imtis aktyvių veiksmų, kreiptis su atitinkamu skundu / pranešimu dėl smurto ir/ar priekabiavimo (kreipimosi tvarka nurodyta V skyriuje), nes tik problemos paviešinimas, smurto ir priekabiavimo netoleravimas, gebėjimas apsiginti ir apginti kitą asmenį gali užkirsti kelią šių neigiamų reiškinių – smurto ir priekabiavimo – plitimui įmonės, įstaigos, organizacijos viduje.