

KAIP ATPAŽINTI PSICHOLOGINĮ SMURTĄ DARBE. KOKIE TEISINIAI GYNYS BŪDAI

Kas yra psichologinis smurtas

Nuo 2022-11-01 įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio pakeitimai, kurie numato smurto ir priekabiavimo sąvokas, šių reiškinių draudimą bei darbdavio pareigas smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 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 darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas 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, turpinė ir (ar) neturpinė 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.

Kalbant apie psichologinį smurtą, neretai naudojamas žodis mobingas. Svarbu pažymėti, kad nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, nei kituose teisės aktuose nėra apibrėžta mobingo sąvoka. Mokslinėje literatūroje **mobingas** apibūdinamas kaip ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbe, kurį dažniausiai taiko grupė vienam asmeniui, siekdama pažeminti, išstumti iš organizacijos. Mobingas – tai ne vienkartinis konfliktas, priešiškas elgesys yra tęstinis, dažniausiai nukreiptas į vieną asmenį, kartais į asmenų grupę. Šiuo elgesiu siekiama pakenkti, nugalinti ir priversti pa(si)šalinti iš organizacijos.

Darbo aplinkoje smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į įmonės dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą.

Taikomą psichologinį smurtą sunku atpažinti, kadangi jis gali būti išreikštas tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas) ir netiesiogiai (smurtaujama kito asmens „pavedimu“). Šiuo laikmečiu smurtaujama taip pat panaudojant informacinių technologijų priemones, elektroninius laiškus, mobilius telefonus, įmonės vidinį intranetą, įvairias bendravimo platformas. Paminėtina, kad psichologinis smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę (per balso intonaciją, veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.) išraišką. Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma.

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.);
- **ignoravimas** (pvz., izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

- **manipuliavimas** (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);
- **nepagrįsta kritika** (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);
- **riksmai** (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);
- **žeminimas** (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.);
- **įžeidimai**, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi.;
- **sarkazmas** (pvz., piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);
- **noras išjuokti** (pvz., darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, išsakomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriami priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.).

Darbdavio ir darbuotojų pareigos

Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiros darbuotojo ar darbuotojų 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 straipsnio 1 dalis).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 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.

Būtinų prevencijos priemonių, skirtų smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikai ir jų padariniams darbuotojui (-ams) mažinti, sąrašas ir įgyvendinimo tvarka reglamentuoti Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių apraše, patvirtintame Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriatu 2024-12-17 įsakymu Nr. EV-221.

Darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 5 dalis).

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje nustatyta darbdavio pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais.

Viena iš darbdavio pareigų, kuri betarpiškai susijusi su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalyje numatytais priemonėmis užtikrinant smurto ir priekabiavimo prevenciją, yra pareiga organizuoti psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą. 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). 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.

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 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 psichologiniu smurtu

Kasdieniam 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, įtakojantys darbuotojo padėtį, teises bei teisėtus interesus, pačių darbuotojų vertinami kaip psichologinis smurtas.

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

- konstruktyvi darbdavio kritika, pagarbus pastabų išsakymas (darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus, todėl darbdavio išsakyta pozicija ar nurodytos pastabos, susijusios su pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų ar pavedamų užduočių atlikimu, nėra laikomi psichologiniu smurtu, jeigu jie išdėstomi korektiškai, neįžeidžiančiai, nežeminančiai ir etiškai);
- darbdavio reiklumas ir reikalavimas atlikti darbą (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);
- reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl galimo darbo pareigų nevykdymo/netinkamo vykdymo (darbuotojo veikla gali būti tikrinama, todėl jeigu darbdavys turi pagrindą manyti, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, jis turi teisę atlikti tarnybinį patikrinimą bei reikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo);
- įspėjimas apie galimą atleidimą iš darbo, jeigu darbuotojas per dvyliką mėnesių padarys antrą tokį pat darbo pareigų pažeidimą (toks įspėjimas yra tik procedūrinis, informacinio pobūdžio darbdavio pareiškimas, kuris savaime jį gavusiam asmeniui nesukelia jokių materialinių teisinių pasekmių. Įspėjimu darbdavys siekia prevencinių tikslų, t. y. užkirsti kelią galimam pakartotiniam darbo drausmės pažeidimui, kuris sudarytų pagrindą atleisti darbuotoją iš darbo);
- įspėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo kitais Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais pagrindais (jeigu Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įpareigoja darbdavį raštu įspėti darbuotoją apie numatomą atleidimą iš darbo (pvz., nutraukiant darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės), 59 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia), 36 straipsnio 3 dalį (nepatenkinami išbandymo rezultatai)), tai tokio įspėjimo įteikimas nelaikytinas psichologiniu smurtu);
- pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas (darbdavys turi teisę keisti darbuotojo darbo sutarties sąlygas arba siūlyti jas keisti, laikydamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 45 straipsnyje nustatytų reikalavimų);
- pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu (siūlyti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 54 straipsnį gali tiek darbuotojas, tiek darbdavys; 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).

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

Kaip įrodyti psichologinį smurtą?

Teisinė atsakomybė dėl psichologinio smurto darbo aplinkoje gali kilti ne tik smurtą taikantiems darbuotojams, bet ir darbdaviams, kurie neįgyvendina Lietuvos Respublikos darbo

kodekso 30 straipsnyje įtvirtintų pareigų imtis visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti.

Atkreiptinas dėmesys, kad tiriant darbuotojų skundus/pranešimus dėl psichologinio smurto, ar nagrinėjant darbo ginčus, svarbu ne tik įvertinti psichologinį smurtą patiriančiojo žmogaus asmeninius, subjektyvaus pobūdžio samprotavimus, bet ir vadovautis konkrečiais įrodymais, patvirtinančiais (paneigiančiais) atitinkamas faktines psichologinio smurto aplinkybes.

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

Darbuotojui, manančiam, kad jo atžvilgiu taikomas psichologinis smurtas, 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.

Kaip ginti pažeistas teises?

Kiekvienas darbdavys privalo nustatyti pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 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 (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 5 dalis).

Pažymėtina, kad jeigu darbuotojas darbo aplinkoje patiria psichologinį smurtą ar priekabiavimą iš savo bendradarbio ar tiesioginio vadovo, pirmiausia šį klausimą reikia spręsti įmonės, įstaigos, organizacijos viduje, tai yra su pranešimu apie patiriamą psichologinį smurtą ar priekabiavimą kreiptis tokia tvarka, kokia reglamentuota įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (galiojančioje Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarkoje arba Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje).

Jeigu tokių lokalinių teisės aktų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra arba darbuotojas su jais nėra supažindintas, rekomenduojama kreiptis raštu 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.

Jeigu darbdavys nesiima priemonių psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejui ištirti arba jeigu psichologinį smurtą, priekabiavimą taiko pats įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas, darbuotojas gali kreiptis į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu taikymo.

Be to, dėl vadovo elgesio vertinimo darbuotojas gali kreiptis į vadovą į pareigas priėmusį asmenį ar juridinio asmens steigėją.

Jeigu darbuotojas dėl darbdavio veiksmų, neveikimo ar priimamų sprendimų patyrė turtinę ar neturtinę žalą, turi teisę inicijuoti individualaus darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimą, kreipiantis su prašymu 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.