

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gabrielės Angelės Gumbytės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Mobingo teisinio reguliavimo teoriniai ir praktiniai aspektai
Theoretical and Practical Aspects of Mobbing Legal Regulation**

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius
2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe yra analizuojamas mobingo sąvokos apibrėžimas, apžvelgiamas dabartinis mobingo teisinis reguliavimas bei pateikiama aktuali Lietuvos ir užsienio valstybių nacionalinių teismų praktika. Taip pat darbe yra atskleidžiamos pažeistų teisių gynimo galimybės asmenims, patyrusiems mobingą darbo aplinkoje, aptariami mobingo prevencijos būdai bei nustatomi alternatyvūs sprendimo būdai, siekiant kovoti su mobingu organizacijose.

Pagrindiniai žodžiai: mobingas, psichologinis smurtas, elgesys, veiksmai, prevencija.

This Master's thesis analyses the definition of mobbing, reviews the current legal regulation of mobbing, and presents the relevant case law of Lithuanian and foreign national courts. It also reveals the possibilities of redress for persons who have suffered mobbing in the work environment, discusses ways of preventing mobbing and identifies alternative solutions to combat mobbing in organisations.

Keywords: mobbing, psychological violence, behaviour, actions, prevention.

TURINYS

ĮVADAS	2
1. MOBINGO TEISINIO REGULIAVIMO TEORINIAI ASPEKTAI.....	7
1.1. Mobingo sąvoka užsienio valstybėse ir Lietuvos Respublikoje	7
1.2. Mobingo ir psichologinio smurto samprata	10
1.3. Mobingo rūšys, priežastys ir apraiškos	12
1.4. Mobingo teisinis reguliavimas	16
1.4.1. Mobingo teisinis reguliavimas užsienio valstybėse	16
1.4.2. Mobingo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje.....	22
2. MOBINGO TEISINIO REGULIAVIMO PRAKTINIAI ASPEKTAI	26
2.1. Mobingo teismų praktika užsienio valstybėse	26
2.2. Mobingo teismų praktika Lietuvos Respublikoje	31
2.3. Pažeistų teisių gynimas ir mobingo prevencija.....	39
IŠVADOS	43
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	44
SANTRAUKA	53
SUMMARY	54

ĮVADAS

Nagrinėjamos temos aktualumas. Mobingas darbo teisiniuose santykiuose yra tapęs itin dažnu reiškiniu, keliančiu įvairias tiek teises, tiek socialines diskusijas visuomenėje. Šių diskusijų pagrindu yra išskiriama pagrindinė problema, jog šiuo metu Lietuvos darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose įstatymuose nėra mobingo sąvokos apibrėžimo. Tai akivaizdžiai komplikuoja mobingo veikslių atpažinimą ir asmenų, patyrusių mobingą darbo aplinkoje, pažeistų teisių gynimą darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose. Mobingą kaip socialinį reiškinį smarkiai įtakojo ir pastarieji rinkos bei socialiniai pokyčiai. 2019 m. pasaulį sutrikdžiusi COVID-19 pandemija natūraliai privertė darbdavius pakeisti darbo organizavimo kultūrą, o nuotolinis darbas darbuotojams tapo įprasta kasdieninio darbo proceso dalimi.

Lietuvos mokslinėse publikacijose mobingo aspektai detaliam aptariami tiek teisės mokslininkų (pavyzdžiui, Daivos Petrylaitės mokslinis straipsnis tema „International legal standards of regulation of mobbing at work“), tiek kitų sričių mokslininkų (pavyzdžiui, Jolitos Vveinhardt mokslinis straipsnis „Mobingo kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose diskursas“, tiek Jolitos Vveinhardt ir Prano Žukausko monografija „Mobingas darbuotojų santykiuose: individas, organizacija, sociumas“), tačiau dėl nepakankamai aiškaus dabartinio teisinio reglamentavimo, Lietuvos teisinės literatūros plotmėje mobingo klausimas yra sutinkamas pakankamai retai. Daugiau mobingo kaip socialinio reiškinio tyrimus atliko ir analizavo įvairūs užsienio autoriai (psichologai, užsienio universitetų dėstytojai ir kt.), pavyzdžiui, Heinz Leymann, Dieter Zapf, Stale Einarsen, Anders Skogstad ir kiti.

Mobingo temai tapus tokiai aktualiai darbo teisiniuose santykiuose, 2021 m. sausio 14 d. Lietuvos Respublikos Seimas (toliau – Seimas) inicijavo Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) pataisas (Darbo kodekso 30 ir 58..., 2021), kuriomis yra siūloma papildyti DK 30 str. ir 58 str. įtvirtinant mobingo sąvokos apibrėžimą, numatyti darbdavio atsakomybę už mobingo prevenciją darbovietėje, nustatyti darbdavio pareigą užtikrinant saugų pranešimo apie mobingą kanalą, o darbuotojui pranešusiam apie mobingo veiksmus, būtų taikomos pranešėjų apsaugos priemonės. Taip pat pagal siūlomą įstatymo pakeitimo projektą, mobingas būtų laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį darbdaviui būtų numatoma administracinė atsakomybė bei yra siūloma galimybė darbo ginčus nagrinėjančiai institucijai, atsižvelgus į aplinkybes, mobingu pripažinti ir nedaugkartinio pobūdžio šiurkštaus pobūdžio veiksmus, jeigu tokiu būdu buvo pažeistos asmenų teisės (Darbo kodekso 30 ir 58..., 2021).

Dabartinę mobingo problemą darbo teisiniuose santykiuose internetinėje erdvėje detaliam identifikuojama tiek Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau – SADM), tiek Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija (toliau – VDI), pateikdamos mobingo sąvokos apibrėžimą, nurodydamos kaip reikia atpažinti mobingą, taip pat kokie yra galimi pažeistų teisių gynimo būdai, asmenims patyrusiems mobingą darbo aplinkoje.

Atsižvelgiant į tai, tikimasi, jog šis darbas ne tik supažindins su pagrindiniais mobingo teoriniais ir praktiniais aspektais bei su mobingu susijusia teisine problematika, bet ir padės suvokti mobingo prevencijos svarbą, siekiant užtikrinti stabilius darbo teisinius santykius bei darbo teisiųjų santykių šalių gerovę.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas yra atskleisti mobingo teisinio reguliavimo teorinius bei praktinius aspektus, taip pat nustatyti mobingo teisinę problematiką, su kuria šiandien yra susiduriama tiek Lietuvoje, tiek kitose užsienio valstybėse.

Darbo uždaviniai. Nustatytam darbo tikslui pasiekti, šiame darbe yra iškeliami tokie uždaviniai:

1. išanalizuoti mobingo sąvokos apibrėžimą, aptarti pagrindinius mobingo teorinius aspektus bei apžvelgti aktualų mobingo teisinį reguliavimą tiek Lietuvos Respublikoje, tiek kitose užsienio valstybėse;
2. pateikti aktualią mobingo teismų praktiką Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių nacionaliniuose teismuose bei nustatyti pagrindinius mobingo praktinius aspektus;
3. atskleisti pažeistų teisių gynimo galimybes asmenims, patyrusiems mobingą darbo aplinkoje, taip pat aptarti mobingo prevencijos būdus bei pateikti alternatyvius sprendimo būdus, siekiant kovoti su mobingu organizacijose.

Darbo objektas. Šio darbo objektas yra mobingo teisinio reguliavimo teorinių ir praktinių aspektų analizė. Atsižvelgiant į tai, šis darbas yra suskirstytas į dvi pagrindines dalis: pirmojoje darbo dalyje yra analizuojamas mobingo sąvokos apibrėžimas, aptariami mobingo ir psichologinio smurto sampratos aspektai, taip pat mobingo rūšys, priežastys ir apraiškos bei apžvelgiamas aktualus mobingo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje ir kitose užsienio valstybėse. Antrojoje darbo dalyje yra pateikiama aktuali mobingo teismų praktika Lietuvos Respublikos ir kitų užsienio valstybių nacionaliniuose teismuose bei nustatomi pagrindiniai mobingo praktiniai aspektai. Akcentuotina, jog šioje dalyje daugiau

dėmesio bus skiriama Lietuvos Respublikos teismų praktikai, kadangi tam tikri užsienio valstybių nacionalinių teismų sprendimai yra pateikiami jų nacionaline kalba, o prie kai kurių iš jų yra itin ribotas prieinamumas. Pabrėžtina, kad šiame darbe yra pateikiama ne tik aktuali užsienio valstybių nacionalinių teismų, bet ir Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – EŽTT) praktika. Galiausiai darbe yra atskleidžiamos pažeistų teisių gynimo galimybės, aptariami mobingo prevencijos būdai bei pateikiami alternatyvūs sprendimo būdai, siekiant kovoti su mobingu organizacijose. Pažymėtina, kad šiame darbe nebus gilinamasi į mobingo ir diskriminacijos teisinį santykį dėl ribotos magistro darbo apimties reikalavimų.

Tyrimo metodai. Šio darbo nustatytam tikslui pasiekti yra naudojamas genetinis, lingvistinis, sisteminis, dokumentų analizės bei lyginamasis metodai.

Genetiniu metodu tyrinėjamas mobingo kaip socialinio reiškinių atsiradimas darbo teisiniuose santykiuose.

Lingvistiniu metodu analizuojamas Lietuvos Respublikoje ir užsienio valstybėse pateikiamas mobingo sąvokos apibrėžimas bei kitos kertinės sąvokos.

Sisteminio metodo pagalba aptariami mobingo rūšių, priežasčių ir apraiškų esminiai elementai.

Dokumentų analizės metodu apžvelgiamos aktualios tarptautinių, Europos Sąjungos, Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių nacionalinių teisės aktų nuostatos.

Lyginamuoju metodu nustatomos Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių nacionalinių teismų formuojamos praktikos tendencijos.

Darbo originalumas. Per pastaruosius penkerius metus, darbo autorės žiniomis, buvo išleista nedaug mokslinių straipsnių ar publikacijų mobingo teisinio reguliavimo temai apžvelgti. Naujausia (ir tuo pačiu vienintelė) apžvalga buvo parengta 2020 m. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Informacijos ir komunikacijos departamento tyrimo skyriaus pavadinimu „Mobingo (patyčių, priekabiavimo) samprata ir kovos su juo teisinis reglamentavimas kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse narėse“.

Bendrai paskutinių dešimties metų laikotarpyje buvo apginti tik keli magistro darbai aktualia tema: 2012 m. Jelenos Lairionovos magistro darbas „Psichologinis smurtas darbe: teisinio reguliavimo problematika ir ateities perspektyvos“, 2015 m. Vinco Latako magistro darbas tema „Mobingo problema darbo teisėje“ ir 2017 m. Vitalijaus Vilenko magistro darbas tema „Stresas ir smurtas darbe: teisiniai aspektai“. Šis magistro darbas (toliau – darbas) yra originalus ir išsiskiria tuo, jog yra itin plačiai atlikta mobingo teisinio

reguliavimo teorinių ir praktinių aspektų analizė: t.y. nuosekliai analizuojamas mobingo sąvokos apibrėžimas, sistemiškai apžvelgiamas Lietuvos Respublikos bei užsienio valstybių mobingo teisinis reguliavimas. Taip pat darbe yra pateikiama naujausia teismų praktika, aptariamoms reikšmingiausios bylos mobingo kontekste. Galiausiai darbe yra remiamasi įvairių užsienio autorių mokslinėmis publikacijomis, iš kurių dauguma yra teisės mokslininkai, itin didelę akademinę patirtį sukaupę nagrinėdami mobingo kaip socialinio reiškimo priežastis, apraiškas ir kitus aspektus bei ilgametę patirtį turintys psichologai, medicinos ir psichosocialinių mokslų tyrinėtojai, įvairių pasaulio universitetų dėstytojai.

Svarbiausi šaltiniai. Siekiant nustatyti uždavinių ir tikslo, šiame darbe pagrindu yra remiamasi įvairių užsienio autorių mokslinėmis publikacijomis, tačiau ypač svarbūs šaltinis darbo turinio kontekste buvo Švedų psichologo Heinz Leymann mokslinis straipsnis pavadinimu „The Content and Development of Mobbing at Work“. Didelę reikšmę darbo turiniui turėjo taip pat turėjo Lietuvos autorių mokslinės publikacijos (konkrečiai, Jolitos Vveinhardt ir Pauliaus Žukausko monografija „Mobingas darbuotojų santykiuose: individas, organizacija, sociumas“). Mobingo sąvokos pateikimui esminę reikšmę turėjo Tomo Davulio darbo kodekso komentaras, DK 30 ir 58 str. pakeitimo įstatymo projektas, psichikos sveikatos ir žmogaus teisių ekspertės, psichologės Karilės Levickaitės vadovas „Psichikos sveikata darbe“, SADM bei VDI internetiniuose puslapiuose pateikta medžiaga. Mobingo teisinio reguliavimo apžvalgai svarbiausias šaltinis buvo 2020 m. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos informacijos ir komunikacijos departamento tyrimo skyriaus pavadinimu „Mobingo (patyčių, priekabiavimo) samprata ir kovos su juo teisinis reglamentavimas kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse narėse“. Taip pat svarbiais šaltiniais laikytini Lietuvos Respublikos teismų sprendimai, užsienio valstybių teismų praktika. Pagrindu užsienio valstybių teismų praktika yra pateikiama remiantis aukščiau minėta apžvalga bei L. Camille Hebert moksliniu straipsniu „The Legal Status of Bullying in the United States“, Didžiosios Britanijos ir Airijos teisinės informacijos instituto internetiniu puslapiu, kurio pagalba yra apžvelgiama Jungtinės Karalystės teismų suformuota praktika mobingo bylose. Pažeistų teisių gynimo galimybės asmenims, patyrusiems mobingą darbo aplinkoje, mobingo prevencijos būdai bei alternatyvūs sprendimo būdai, siekiant kovoti su mobingu organizacijose yra atskleidžiami didelį dėmesį skyrus VDI pateiktoms rekomendacijoms, kurios yra įtraukiamos ir cituojamos Lietuvos Respublikos teismų praktikoje bei VDI nurodytiems gerosios praktikos pavyzdžiams, kaip įmonės sprendžia / siekia išvengti mobingo organizacijose. Tačiau mobingo teisinio reguliavimo teorinių ir praktinių aspektų analizei buvo reikalingi visi

darbe įtraukti šaltiniai, taip siekiant itin plačiai atskleisti mobingo institutą bei pasiekti šio darbo tikslą.

1. MOBINGO TEISINIO REGULIAVIMO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Mobingo sąvoka užsienio valstybėse ir Lietuvos Respublikoje

Pirmą kartą terminas „mobingas“ (angl. *mobbing*) buvo paminėtas Austrijų zoologo, etologo ir ornitologo Konrad Lorenz 1966 m. knygoje „On Agression“. Prieš daugiau kaip 60 m. Konrad Lorenz „mobingu“ apibūdino tokį gyvūnų bei paukščių elgesį, kuomet yra imamasi visų įmanomų priemonių, siekiant užpulti priešą arba vieną iš savo būrio, kuris kelia grėsmę jų saugumui (Lorenz, 2002, p. 23). Anot Konrad Lorenz, tokie „mobingu“ laikytini veiksmai yra sietini su gyvūnų bei paukščių instinktyviu impulsu kovoti dėl išlikimo. Vėliau Švedų gydytojas Peter-Paul Heinemann, matydamas vietos bendruomenės priešišumą savo įvaikintam sūnui, „mobingo“ terminą pritaikė norėdamas apibūdinti grupės agresiją nukreiptą prieš vieną konkretų vaiką (Nunn, 2013).

Pačios mobingo sąvokos atsiradimo pradžia laikoma 1980 m., kuomet švedų psichologas Heinz Leymann panaudojo terminą „mobingas“, siekdamas apibūdinti priešišką elgesį darbo aplinkoje. Pasak psichologo, toks priešiškas elgesys sąmoningai negalėjo būti įvardijamas patyčiomis (angl. *bullying*), kadangi jis neatitinka patyčioms būdingų požymių: mobingo veiksmai dažnai pasireiškia ypatingu jautrumu, turi didelį stigmatizuojantį poveikį (Leymann, 1996, p. 167). Nors nurodyti terminai neretai yra vartojami kaip sinonimai, Heinz Leymann nuomone, reikėtų juos atskirti ir taikyti skirtingų asmenų grupių elgesiui: terminas „patyčios“ turėtų būti vartojamas siekiant apibūdinti vaikų bei paauglių elgesį mokyklose, o „mobingu“ laikyti suaugusiųjų asmenų elgesį darbo aplinkoje. Tačiau literatūroje matyti, jog terorizavimui įvardinti terminas „bulingas“ (angl. *bullying* – „prievertauti, (į)bauginti silpnesnįjį, ieškoti priekabių“) yra dažnai vartojamas Didžiojoje Britanijoje, o „mobingo“ terminui didžiulis dėmesys yra teikiamas vokiškai kalbančiose ir Skandinavijos šalyse (Vveinhardt, Žukauskas, 2012, p. 64).

Pažymėtina, kad nei Konrad Lorenz, nei Peter-Paul Heinemann mokslinėse publikacijose nėra pateikiama mobingo sąvoka. Tik Heinz Leymann, ypatingą dėmesį skirdamas ir tyrinėdamas elgesio modelius darbo aplinkoje, mobingu įvardijo tokį priešišką ir neetišką bendravimą, kurį vienas ar keli asmenys sistemingai dažniausiai nukreipia į vieną asmenį, kuris dėl mobingo yra įstumiamas į bejėgišką padėtį ir laikomas joje tęsiant mobingo veiksmus (Leymann, 1996, p. 168). Pateiktos mobingo sąvokos kontekste, autorius pabrėžia, kad tokie priešiški veiksmai nėra vienkartinio pobūdžio: jie turi būti atliekami dažnai (bent kartą per savaitę) ir ilgai tęstis (ne trumpiau kaip 6 mėnesius per 12 mėnesių laikotarpį) (Leymann, 1996 cituota Žukauskas *et al.*, 1990, p. 120). Panašią

nuomonę išdėsto ir vokiečių psichologas bei ilgametę mokslinę patirtį turintis darbo ir organizacinėje psichologijoje Dieter Zapf, taip pat psichosocialinių mokslų dėstytojai Stale Einarsen ir Anders Skogstad. Pagal šiuos autorius, priešingai nei įprasti socialinio streso veiksniai, mobingas yra ilgai trunkantis, paaštrintas konfliktas, kurio metu dažni priekabiavimo veiksmai sistemingai nukreipiami į tikslinį asmenį (Zapf, 1999, p. 70). Būtent toks dažnai pasikartojantis ir ilgą laiką besitiesiantis mobingu laikytinas priešiškas elgesys sukelia dideles kančias ir skaudžius išgyvenimus.

Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo metu užsienio valstybėse nėra vieningo mobingo sąvokos apibrėžimo. Bendrai terminas „mobingas“ (angl. *mobbing*) yra kilęs iš anglų kalbos žodžio „mob“, reiškiančio *gaują, šutvę*, nors pirminė žodžio *mobile vulgus* reikšmė, išvertus iš lotynų kalbos, reiškia neorganizuotą maištaujančią minią, padugnes, socialinę grupuotę, kuri elgiasi impulsyviai ir naikinančiai (Vveinhardt, Žukauskas, 2012, p. 63). Pagrindinė priežastis, kodėl nėra vieningo mobingo sąvokos apibrėžimo yra ta, kad užsienio valstybėse yra vartojami skirtingi terminai, apibūdinantys priešišką elgesį darbo aplinkoje, o sąvokų apibrėžimas labai priklauso nuo valstybės kultūrinių ir kalbinių ypatumų, kurioje svarstomas mobingo klausimas (Petrylaitė, 2011, p. 122). Pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose (toliau – JAV) priešiškas elgesys darbe yra vadinamas „darbuotojų išnaudojimu“ (angl. *employee abuse*) arba „terorizavimu darbo aplinkoje“ (angl. *workplace terrorism*), o Jungtinėje Karalystėje toks elgesys apibūdinamas „patyčiomis darbe“ (angl. *workplace bullying*) arba tiesiog „patyčiomis“ (angl. *bullying*) (Lorho, Hilp, 2001, p. 6). Europos Sąjungos šalyse, pavyzdžiui, Italijoje, Vokietijoje, Švedijoje ir Danijoje yra plačiai vartojamas terminas „mobingas“, tačiau kitose užsienio valstybėse galima rasti ir įvairių kitų sinonimų priešiškam elgesiui apibūdinti, tokių kaip „moralinis priekabiavimas“ (angl. *moral harassment*), „psichologinis teroras“ (angl. *psychological terror*), „viktimizacija“ (angl. *victimization*) ir kt. (Proskauer, 2013, p. 2).

Nors šiandien ir neturime vieningo mobingo sąvokos apibrėžimo, šiame kontekste svarbu išanalizuoti tarptautinių organizacijų bei Europos Sąjungos institucijų pateikiamus mobingo sąvokos apibrėžimus. Pavyzdžiui, Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO), žinoma kaip viena iš didžiausių pasaulinių organizacijų, nustatanti tarptautinius darbo standartus bei siekdama gerinti darbo sąlygas valstybėse, mobingą apibrėžia kaip sistemingą kolektyvinį smurtą, kuris paprastai pasireiškia tuo, kad grupė darbuotojų susivienija prieš konkretų darbuotoją ir taip yra patiriamas psichologinis priekabiavimas. Europos Komisija yra pateikusi kiek detalesnį šios sąvokos apibrėžimą, nurodydama, jog mobingas – tai neigiamas elgesys tarp bendradarbių arba hierarchinių vadovų ir pavaldinių, kai vienas ar daugiau asmenų tiesiogiai ar netiesiogiai nuolat žemina ir puola atitinkamą

asmenį, siekdami jį ar ją atstumti (International Labour Office, 2013, p. 15). Galiausiai Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas mobingą įvardija kaip sistemingą psichologinę prievartą arba asmens žeminimą, kurią vykdo asmuo arba grupė, siekiant pakenkti jo reputacijai, garbei, žmogiškajam orumui ir vientisumui, taip priverčiant auką išeiti iš darbo (Eurofound, 2007). Iš pateiktų mobingo sąvokos apibrėžimų matyti, kad šie apibrėžimai yra pakankamai panašūs, tačiau vieningo mobingo sąvokos apibrėžimo nebuvimas plačiaja prasme suformuoja nuomonių ir vertinimų įvairovę. Taip pat dėl įvairių literatūroje sutinkamų terminų, toliau darbe bus vartojamas žodis mobingas, išskyrus cituojant ar dėstant konkretaus autoriaus mintis.

Šiuo metu Lietuvos darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose įstatymuose nėra įtvirtinto mobingo sąvokos apibrėžimo. Tačiau mobingui kaip socialiniam reiškiniui tapus tokiam aktualiame darbo teisiniuose santykiuose, valstybinės institucijos pradėjo rengti gaires, ne tik kaip reikia atpažinti mobingą ir kokios yra teisinės galimybės ginti asmenų pažeistas teises, bet dabar jose galima rasti ir mobingo sąvokos apibrėžimą. Pavyzdžiui, VDI mobingą įvardija kaip jėgų disbalansu paremtais santykiais darbo vietoje, pasireiškiančiais nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu (Valstybinė darbo inspekcija, 2021). Pagal VDI, mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė. Pastebėtina, kad SADM pateikia siauresnį mobingo sąvokos apibrėžimą – t.y. mobingu darbe galima vadinti ilgalaikį psichologinį terorą, kurią grupė darbuotojų vykdo prieš vieną asmenį (mobingą gali taikyti vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertą turintis asmuo arba darbuotojų grupė kartu sutartinai) (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2021). Iš pateiktų VDI ir SADM sąvokų galima teigti, jog mobingu gali būti laikomas darbo teisinių santykių šalių jėgų disbalansas, kuomet yra vykdomas ilgalaikis ir nuoseklus vieno darbuotojo arba darbuotojų grupės priešiškas elgesys, nukreiptas prieš vieną asmenį.

Pažymėtina, kad 2019 m. Lietuvos Respublikos vyriausiasis administracinis teismas pirmą kartą suformulavo mobingo sąvokos apibrėžimą, mobingą įvardindamas kaip *„tikslinį, sisteminį, ilgesnį laiką pasikartojantį kolegų elgesį darbovietėse, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kuri nors kolegą, sumažinti vertę, eliminuoti ar net izoliuoti (ne fizine prasme) darbuotoją nuo kolegų; ujimo atmaina“* (Lietuvos Respublikos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. gruodžio 4 d. nutartis administracinėje byloje). Darbo autorės nuomone, nors ir pateikti mobingo sąvokos apibrėžimai gali tam tikra prasme užpildyti šiuo metu esančią mobingo teisinio

reglamentavimo spragą, tačiau mobingo sąvokos apibrėžimo nebuvimas DK komplikuoja mobingo veikslių atpažinimą. Kita vertus, dėl įvairių galimų mobingo apraiškų, konkrečiai suformuluoti ir pateikti mobingo sąvokos apibrėžimą gali būti pakankamai sudėtinga. Tačiau detalų mobingo sąvokos apibrėžimą suformulavo Darbo kodekso komentaro autorius Tomas Davulis, nurodydamas, jog mobingas – tai darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai 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 ujamas, yra draudžiamas ir vertikaliųjų hierarchinių ryšių kontekste, ir horizontaliuosiuose kolegų santykiuose (Davulis, 2018, p. 123).

Kaip ir minėta anksčiau, 2021 m. sausio 14 d. Seimas inicijavo DK pataisas, kuriose vienas iš siūlymų yra įtvirtinti mobingo sąvokos apibrėžimą. Inicijuojamame įstatymo pakeitimo projekte yra siūloma papildyti DK šiuo mobingo apibrėžimu: mobingas – bet koks ir bet kokios formos įžeidžiantis, užgaulus ar kitoks piktnaudžiaujamo pobūdžio pasikartojantis elgesys, nukreiptas prieš atskirą (-us) darbuotoją (-us), kuriuo pažeidžiama darbuotojo profesinė, materialinė, socialinė ar psichologinė gerovė, sukiamas poveikis psichinei ir fizinei darbuotojo sveikatai, reputacijai, mažinamas darbuotojo produktyvumas (Darbo kodekso 30 ir 58..., 2021). Vertinant inicijuojamo įstatymo pakeitimo projekto siūlymą įvesti aukščiau nurodytą mobingo apibrėžimą, matoma, kad ši sąvoka iš esmės atitinka mokslininkų (Heinz Leymann, Dieter Zapf, Stale Einarsen ir kitų) bei tarptautinių organizacijų, Europos Sąjungos ir Lietuvoje esančių valstybinių institucijų pateikiamus kertinius mobingo požymius, jog mobingas – tai 1) dažnai pasikartojanti, 2) tikslinė veikla, kai priešiški ir neetiški veiksmai yra 3) sistemingai nukreipiami į tikslinį (-ius) asmenį (-is), 4) siekiant asmenį (-is) atstumti, sumenkinti, pažeminti ir kt. Darbo autorės nuomone, tokios pakankamai sistemiškai suformuluotos mobingo sąvokos „įvedimas“ suteiktų teisinio aiškumo.

1.2. Mobingo ir psichologinio smurto samprata

Dėl mobingo ir psichologinio smurto sampratos bei jų tarpusavio ryšio vyrauja skirtingos nuomonės. Šių skirtingų nuomonių pagrindu tapo aplinkybė, jog šiuo metu Lietuvoje darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose nėra apibrėžtos ne tik mobingo, bet ir psichologinio smurto sąvokos. Nors teoriškai dabar iš DK 30 str. 1 d. įtvirtintos darbdavio pareigos būtų galima suformuluoti psichologinio smurto sąvoką, tačiau darbo autorės nuomone, nurodytų teisinių kategorijų sampratą bei tarpusavio ryšį galima sistemiškai

įvertinti tik išanalizavus valstybinių institucijų bei Lietuvos ir užsienio mokslininkų, psichologų pateikiamus apibrėžimus.

Kaip minėta anksčiau, VDI mobingą pateikia kaip jėgų disbalansu paremtais santykiais darbo vietoje, pasireiškiančiais nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu (Valstybinė darbo inspekcija, 2021). Šiame kontekste svarbi ir mobingo sąvoka, suformuluota psichikos sveikatos ir žmogaus teisių ekspertės, psichologės Karilės Levickaitės, jog mobingas – tai ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbe, kurį dažniausiai taiko grupė vienam asmeniui, siekdama pažeminti, išstumti iš organizacijos (Levickaitė, 2020, p. 28). Psichologės nuomone, mobingas nėra vienkartinis konfliktas, kadangi priešiškas elgesys turi būti nukreiptas į vieną asmenį, kartais į asmenų grupę, o tokio elgesio tikslas yra pakenkti, nugalinti ir priversti pa(si)šalinti iš organizacijos (Levickaitė, 2020, p. 28). Panašios nuomonės laikosi ir švedų psichologas Heinz Leymann akcentuodamas, jog mobingu neturėtų būti laikomas vienkartinis konfliktas, verčiau tai yra dažnai pasikartojantys ir tęstinumu pasižymintys priešiški veiksmai, nukreipti į vieną asmenį.

Šaltiniuose sutinkama ir psichologinio smurto sąvoka. Čia psichologinis smurtas yra pateikiamas kaip pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykiyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą, o tokio elgesio tikslas yra kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant panašias strategijas (Levickaitė, 2020, p. 28). Tačiau reikia pažymėti, jog įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausiai 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) (Valstybinė darbo inspekcija, 2021). Iš pateiktų apibrėžimų, manytina, kad mobingas yra psichologinio smurto forma, o šios teisinės kategorijos yra itin glaudžiai susijusios. Pavyzdžiui, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba mobingą darbe apibrėžia kaip ilgalaikį psichologinį terorą, kai grupė darbuotojų izoliuoja vieną asmenį nuo darbo aplinkai būdingų socialinių procesų, neleidžia jam tinkamai atlikti savo funkcijų, naudoja psichologinį smurtą, priekabiauja (Žmogaus teisių stebėjimo institutas, 2022). Taigi, akivaizdu, jog dėl vyraujančių skirtingų nuomonių šių teisinių kategorijų tarpusavio ryšys yra problematiškas.

Išanalizavus aukščiau nurodytas mobingo ir psichologinio smurto sąvokas, darbo autorės nuomone, šios dvi teisinės kategorijos yra itin glaudžiai susijusios. Tačiau

mobingas yra ekstremalesnė psichologinio smurto forma ir daug platesnė teisinė kategorija, apimanti įvairias priešiško elgesio formas ir būdus. Tokiai nuomonei pritaria ir užsienio autoriai, nurodydami, kad mobingas – tai ekstremali psichologinio spaudimo darbo vietoje forma arba stresorius, kurį lemia konfliktiški socialiniai santykiai (Knorz, Zapf, 1995 cituota Vveinhardt, Žukauskas, 2012, p. 71). Autorės įsitikinimu, psichologinis smurtas yra tik viena iš mobingo apraiškų formų, o mobingo atveju ujimas, nuolatinis žeminimas, siekis įbauginti auką pasireiškia kur kas intensyviau. Darytina išvada, kad mobingas „išeina“ už psichologinio smurto sąvokos ribų, todėl atsiranda didžiulis poreikis nagrinėti mobingo kaip socialinio reiškinių teorinius aspektus.

1.3. Mobingo rūšys, priežastys ir apraiškos

Žinomas italų kilmės psichologas Harald Ege, kuris pirmasis pristatė mobingo sąvoką Italijoje, išskiria dvi pagrindines mobingo rūšis, t. y. vertikalųjį ir horizontalųjį mobingą (Pascu, 2015, p. 148). Anot Harald Ege, vertikalusis mobingas pasireiškia tuo atveju, kai mobuotojas (angl. *mobber*) yra aukštesnes pareigas užimantis asmuo, kuris naudojasi savo privilegijuota padėtimi ir priekabiauja prie darbuotojų. Pastebima, kad vertikaliojo mobingo kontekste sutinkama ir detalesnė šios rūšies klasifikacija: pavyzdžiui, tokie atvejai, kai agresijos iniciatorius yra aukštas pareigas užimantis vadovas, yra laikomi bosingu (angl. *bossing*) (Birknerova *et al.*, 2021, p. 199), o į vadovę moterį nukreipti pavaldinių veiksmai dar žinomi kaip psichosocialiniu vadovės teroru (angl. *staffing*) (Vveinhardt, Žukauskas, 2012, p. 70). Atitinkamai svarbią reikšmę šio darbo analizei turi ir horizontaliojo mobingo samprata. Pagal Harald Ege, horizontalusis mobingas pasireiškia tada, kai mobuotojas ir auka užima panašias pareigas darbe, jis vyksta tarp bendradarbių ir gali turėti rimtesnių pasekmių emociniu lygmeniu nei vertikalusis mobingas. Pastebėtina, kad panašų skirstymą kaip Harald Ege, išskiria ir Dicle Universiteto medicinos fakulteto dėstytoja, psichiatrė Aslihan Okan Ibiloglu nurodydama, jog vertikalus mobingas pasireiškia tada, kai yra pernelyg didelis vadovo galios naudojimas pavaldinių atžvilgiu, pasinaudojant jo (jos) profesine padėtimi, o horizontalusis mobingas yra tuomet, kai psichologinio smurto darbo vietoje aukomis tampa bendradarbiai, atliekantys panašias užduotis ir turintys panašias galimybes (pasireiškia tarp tas pačias pareigas užimančių darbuotojų) (Ibiloglu, 2020, p. 334). Literatūroje neišvengiamai matomas ir kitokių mobingo rūšių pateikimas. Pavyzdžiui, tokiose situacijose, kai grupė darbuotojų susivienija, kad kartu pasipriešintų savo vadovui ar viršininkui, tai tokiu atveju mobingas būtų laikomas nukreiptu į viršų (angl. *upward mobbing*), taip pat atitinkamai išskiriama ir

vidinio (angl. *inward mobbing*) mobingo rūšis, kuri dažniausiai egzistuoja švietimo ir sveikatos priežiūros institucijose, kai galimas vidines patyčias inicijuoja studentai, klientai, pacientai ar net pacientų šeimos nariai (Mujtaba, Senatship, 2020, p. 17).

Lietuvoje mobingo rūšys yra išskiriamos ir apibūdinamos panašiai kaip ir kitose užsienio valstybėse. Būtent Lietuvoje vertikaliuoju mobingu vadinamos situacijos, kuomet priekabiavimą pavaldiniai patiria iš vadovų arba vadovai iš pavaldinių, o horizontaliuoju mobingu – kai tos pačios grandies kolegos patiria mobingą iš kitų kolegų (Levickaitė, 2020, p. 29). Tačiau atkreiptinas dėmesys, jog tiek Lietuvos teisinėje literatūroje, tiek kitose literatūros plotmėse mobingo rūšys nėra pakankamai plačiai aptartos. Asmeniniu vertinimu, tai yra susiję su nepakankamu mobingo kaip socialinio reiškinių pripažinimu, taip pat, jog mobingo sąvokos apibrėžimas vis dar nėra matomas tarp teisės aktų eilučių.

Išsiaiškinus ir išanalizavus skirtingas mobingo rūšis, šio darbo kontekste svarbu aptarti ir galimas mobingo priežastis bei apraiškas. Atspirties tašku galėtumėme laikyti Heinz Leymann išskiriamus veiksnius, turinčius įtaką mobingo atsiradimui organizacijose. Anot Heinz Leymann, mobingo elgesį organizacijose gali įtakoti šie keturi veiksniai: 1) darbo organizavimo trūkumai, 2) vadovaujančių asmenų elgesio trūkumai, 3) aukos socialinė padėtis ir 4) žemi moralės standartai organizacijose (Erturk, Cemaloglu, 2013, p. 3670). Pirmiausia, darbo organizavimo trūkumų pavyzdžiais galėtų būti laikoma nepagrįsta darbo užmokesčio ir skatinimo sistema, aiškiai nenustatytos karjeros galimybės. Pavyzdžiui, pagal įstatymą, darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais; vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Nors šiame darbe nėra nagrinėjamas mobingo ir diskriminacijos teisinis santykis, tačiau mobingo kontekste aktualu, kad neretai net ir įgyvendinus įstatyme nustatytą pareigą, darbdaviai neaiškiai įvardija darbuotojo karjeros galimybes organizacijoje arba jos yra įvardinamos miglotai. Tokiu būdu natūraliai auga konkurencija, ypač tarp panašias ar vienodas pareigas užimančių darbuotojų. Anot žymiausios mobingo kaip socialinio reiškinių tyrinėtojos Lietuvoje Jolitos Vveinhardt bei Vytauto Didžiojo universiteto dėstytojo Prano Žukausko, mobingo konfliktą lemia kova dėl ribotų organizacijos resursų; t.y. siekiama išstumti konkurentą, dažniausiai pranašesni profesiniais gebėjimais (Vveinhardt, Žukauskas, 2012, p. 99). Tokia natūrali konkurencija neretai atveju yra susijusi su antru Heinz Leymann išskiriamu veiksniu, tai yra vadovaujančių asmenų elgesio trūkumais organizacijoje. Vadovaujančių asmenų elgesio trūkumais galima laikyti organizacijose iškilusių konfliktų ignoravimą arba jų vengimą ir panašias situacijas, kuomet bendru požiūriu konfliktų ar nesutarimų metu vadovaujantys

asmenys organizacijose elgiasi pasyviai. Šiame kontekste svarbu, kad taip pat mobingo atsiradimą organizacijose gali lemti prasti konfliktų valdymo įgūdžiai ir tradicijos (Vveinhardt, 2010, p. 143). Pastebima, jog tokie vadovaujančių asmenų elgesio trūkumai turi tiesioginę įtaką pačių organizacijų kultūrai. Pats mobingas tuomet kaip pasekmė pradeda signalizuoti, kad organizacijos kultūra išgyvena krizę, kurią gali lemti daug veiksnių – vertybinių, struktūrinių, psichologinių, komunikacijos ir kt. (Vveinhardt, Žukauskas, 2012, p. 103). Svarbu akcentuoti, jog mobingo atsiradimui darbo aplinkoje didelę įtaką turi ir organizacijų vadovų požiūris. Anot norvegų kilmės psichologo Stale Einarsen, patyčios darbe egzistuoja tik tose organizacinėse kultūrose, kurios leidžia tokį elgesį arba jį skatina (Einarsen, 2005, p. 7). Todėl tokie gerą vadovavimą signalizuojantys indikatoriai, kaip nuolatinė komunikacija, grįžtamasis ryšys, organizacinių problemų greitas ir efektyvus sprendimas yra reikalinga priemonė, siekiant užtikrinti kiekvienoje organizacijoje dirbančių asmenų fizinę ir moralinę gerovę. Trečias veiksnys, įtakojantis mobingo elgesį organizacijose, yra aukos socialinė padėtis. Pastebėtina, kad ši tendencija literatūroje nėra dažnai pristatoma kaip viena iš pagrindinių mobingo priežasčių – tai labiau diskriminacinio pobūdžio pagrindas. Dažniau literatūroje, kaip viena iš mobingo priežasčių, yra išskiriami žemi moralės standartai organizacijoje. Žemi moralės normų standartai organizacijoje yra glaudžiai susiję su neatsakingu požiūriu į darbo etikos standartų užtikrinimą. Darbo etikos standartus arba formalias etikos sistemas sudaro standartizuotos procedūros ir dokumentai, pavyzdžiui, darbo etikos kodeksai, rašytinės skundų nagrinėjimo procedūros, formalios mokymo programos, sankcijų už neetišką elgesį taikymas, nuolatinis informavimas apie organizacijoje priimamas vidaus politikas ir darbo socialinės aplinkos priežiūra (Einarsen *et al.*, 2017, p. 39). Organizacijose, kuriose vyrauja aukšti moralės normų standartai, yra aiškiai matomas atsakingas požiūris į darbo socialinės aplinkos priežiūrą ir jos tobulinimą, t.y. didelis dėmesys skiriamas bendravimo kultūrai. Organizuojami darbo komandos formavimo renginiai bei kitos panašaus pobūdžio veiklos, taip siekiant gerinti darbuotojų psichologinę gerovę. Tai suponuoja ir apima neformalius signalus apie organizacijos vertybes, įsitikinimus ir tradicijas (Einarsen *et al.*, 2017, p. 39).

Pastebima ir tai, kad šiuo metu nei tarptautiniuose, nei nacionaliniuose teisės aktuose nėra įtvirtintas mobingo apraiškų baigtinis sąrašas. Šios aplinkybės priežastimi yra tai, kad mobingas gali pasireikšti įvairiais būdais, todėl tiksliai nustatyti mobingo apraiškų baigtinį sąrašą būtų pakankamai sudėtinga. Šio darbo analizės kontekste svarbu, kad nacionaliniu lygmeniu yra žinomi tik keli suformuluoti mobingo apraiškų pavyzdžiai. Remiantis VDI parengtomis rekomendacijomis, tokie veiksmai kaip nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, riksmas, darbuotojo ignoravimas,

šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas atleisti iš darbo ir pan. yra laikytina psichologiniu smurtu darbo vietoje (Valstybinės darbo inspekcijos metodinės rekomendacijos..., 2020, p. 2). Tačiau pažymėtina, kad tai nėra baigtinis sąrašas ir mobingas gali pasireikšti kitais alternatyviais priešiškais veiksmais. Karilės Levickaitės nuomone, psichologinis smurtas darbe gali reikštis įvairiais būdais: dažnu pasinaudojimu proga įžeisti ar grubiai kritikuoti, pažeminti viešai ar asmeniškai, pravardžiuoti, nekalbėti, lyg netyčia neinformuoti apie įmonės socialinius renginius, izoliuoti kitų kolegų atžvilgiu ir panašiai (Levickaitė, 2020, p. 28-29). Tai tik įrodo faktą, jog mobingas turi begalę skirtingų pasireiškimų būdų.

Tačiau siekiant suvokti tikrąją mobingo apraiškų prigimtį svarbu paminėti faktą, kad 1989 m. Heinz Leymann sukūrė Leymann psichologinio teroro inventorių (angl. *Leymann's Inventory of Psychological Terror*) arba dar kitaip vadinamą LIPT klausimyną. Siekdamas ištirti ir nustatyti mobingo pasireiškimų dažnumą bei intensyvumą organizacijose, šio klausimyno pagrindu Heinz Leymann suformulavo 45 veiksmus, kurių pagrindu galima identifikuoti mobingą. Šiame klausimyne 45 mobingo veiksmai buvo sugrupuoti pagal elgesio poveikį aukai: 1) poveikis aukos galimybėms tinkamai bendrauti (nesuteikiama galimybė bendrauti, asmuo yra nutildytas (angl. *silenced*), naudojamas žodinis puolimas dėl darbo užduočių, žodiniai grasinimai ar veiksmai, siekiant asmenį atstumti ir t.t.), 2) poveikis aukos galimybėms palaikyti socialinius ryšius (bendradarbiai nustoja bendrauti su asmeniu arba tai daryti draudžia kiti organizacijoje dirbantys asmenys, asmuo yra izoliuojamas nuo kitų ir t.t.), 3) poveikis aukos galimybėms palaikyti savo asmeninę reputaciją (apkalbos, užgauliojimai ir t.t.), 4) poveikis aukos profesinei padėčiai (asmuo negauna darbo užduočių arba asmeniui deleguojamos užduotys yra beprasmio pobūdžio ir t.t.) ir 5) poveikis aukos fizinei sveikatai (asmeniui skiriamos pavojingos darbo užduotys, fiziškai grasinama ir t.t.) (Leymann, 1996, p. 170). Pagal Heinz Leymann klausimyną, mobingo aukomis galima laikyti tuos asmenis, kurie per 12 mėnesių bent kartą per savaitę ir ne trumpiau kaip 6 mėnesius per metus susiduria su bent vienu iš 45 mobingo elgesio veikslių (Zachariadou *et al.*, 2018, p. 340). Autorės nuomone, kadangi nėra įtvirtinto mobingo apraiškų baigtinio sąrašo nei tarptautiniu, nei nacionaliniu lygmeniu, šis Heinz Leymann pristatytas LIPT klausimynas gali būti puiki priemonė ir pavyzdys, siekiant nustatyti, ar asmuo gali būti laikomas potencialia mobingo auka organizacijoje.

1.4. Mobingo teisinis reguliavimas

1.4.1. Mobingo teisinis reguliavimas užsienio valstybėse

Šiuo metu mobingo teisinis reguliavimas užsienio valstybėse gali būti pripažįstamas skirtingu dėl kelių aspektų: pirma, skiriasi užsienio valstybių nacionaliniuose teisės aktuose numatyti priešišką elgesį įtvirtinantys terminai (pavyzdžiui, angl. *workplace bullying*, *workplace terrorism*, *victimization* ir kt.), antra, tai yra susiję su skirtingais valstybių kultūriniais ypatumais. Tačiau bendra teisinio reguliavimo tendencija yra ta, kad daugelyje pasaulio šalių galioja konkretūs draudimai, draudžiantys psichologinį priekabiavimą ar bauginimą darbo vietoje, o kai kuriuose iš šių valstybių darbdaviai privalo imtis priemonių, kad būtų užkirstas kelias tokiam elgesiui (Hebert, 2018, p. 182).

Pirmiausia darbe bus apžvelgiamas aktualus teisinis reguliavimas JAV bei Jungtinėje Karalystėje. Ohajo valstybinio universiteto Morico teisės koledžo dėstytojos L. Camille Hebert nuomone, JAV įstatymai nėra pakankamai konkretūs ir aiškūs dėl darbdaviams nustatytos pareigos, susijusios su tokio pobūdžio elgesiu, kadangi JAV teisės aktai konkrečiai nedraudžia patyčių darbo vietoje (Hebert, 2018, p. 182). Tačiau Camille Hebert atkreipia dėmesį, jog nors federaliniai įstatymai plačiai ir išsamiai nereglamentuoja mobingo darbe, vis dėlto Kalifornijos, Jutos ir Tenesio valstijų statuteose galima rasti tam tikras aktualias teisinio reguliavimo nuostatas. Nurodytų valstijų statutų nuostatose galima matyti, kad pagrindinis aktualių nuostatų tikslas šiuo atveju yra sukcentruoti teisinį reguliavimą ne į konkretaus elgesio draudimą, bet imperatyviai įtvirtinti priešiško elgesio darbe apibrėžimus arba nustatyti galimus sprendimo būdus, siekiant kovoti su priešišku elgesiu darbe. Pavyzdžiui¹, Kalifornijos statute yra įtraukta piknaudžiavimo (angl. *abusive conduct*) sąvoka, tačiau nėra numatyta darbdavio atsakomybė už tokį elgesį, Jutos statute yra įtvirtintas reikalavimas vietiniam Žmogiškųjų išteklių valdymo departamentui organizuoti mokymus vykdomosios valdžios institucijų vadovams ir tame sektoriuje dirbantiems darbuotojams apie įžeidžiančio elgesio darbe prevenciją, tačiau nėra numatytas tokio elgesio draudimas, o Tenesio statute, numatydamas piknaudžiavimo sąvoką, imperatyviai nenustato darbdaviams teisinių pareigų, susijusių su patyčiomis, ir netgi tam tikrais atvejais gali apsaugoti darbdavius nuo atsakomybės. Bendrai aktualu, kad JAV visuotinai žinomas patyčių ir psichologinio smurto darbe ekspertas, Suffolk universiteto dėstytojas David C. Yamada 2001 m. pristatė pavyzdinį teisės aktą, vadinamą Sveikos

¹ Kalifornijos, Jutos ir Tenesio valstijų statuteose įtvirtintas aktualus teisinis reguliavimas yra cituojamas iš (Hebert, 2018, p. 185).

darbo vietos įstatymu (angl. *Healthy Workplace Bill*), pagal kurį „smarkiai“ patyčias patyrusiems darbuotojams būtų suteikiama teisė reikalauti žalos atlyginimo, o darbdaviai būtų skatinami užkirsti kelią patyčioms ir reaguoti į jas, kad būtų sumažinta jų atsakomybė (Abajournal, 2021). Atkreiptinas dėmesys, kad nuo šio pavyzdinio teisės akto pristatymo daugiau kaip 30 valstijų svarstė šio teisės akto projekto priėmimą ir jis iki šiol yra svarstomas kitose valstijose. Svarbu ir tai, kad 2020 m. rugpjūčio 7 d. Puerto Riko gubernatorė Wanda Vasquez Garced pasirašė pirmąjį JAV įstatymą dėl patyčių darbe (angl. *Act to Prohibit and Prevent Workplace Harassment in Puerto Rico*) (Healthy Workplace Bill, 2022). Tačiau kol nėra aiškesnio teisinio reguliavimo, JAV *common law* suteikia teisę asmenims, patyrusiems priešiškus veiksmus darbo aplinkoje, kreiptis į teismą dėl tyčinio emocinio sukrėtimo sukėlimo (angl. *intentional infliction of emotional distress*) (Yamada, 2018, p. 168), įrodę tam tikras sąlygas, kurios bus pateiktos antrojoje darbo dalyje.

Panašus teisinio reguliavimo mechanizmas matomas ir Jungtinėje Karalystėje. Jungtinės Karalystės teisės aktuose taip pat nėra tiesiogiai įtvirtinto patyčių draudimo, tačiau yra pateikiamos apsauginės nuostatos, orientuotos į patyčių motyvą ar tokio elgesio priežastis (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos..., 2020, p. 6). Pažymėtina, jog nors 1997 m. priimtame Apsaugos nuo priekabiavimo įstatyme (angl. *Protection from Harassment Act*) nėra pateikiama priekabiavimo (angl. *harassment*) sąvoka, Anglijoje ir Velse asmuo pripažintas kaltu dėl priekabiavimo, yra baudžiamas laisvės atėmimu iki 6 mėn. arba bauda iki 5 lygio tarifo pagal standartinę skalę (angl. *the standart scale of fines*), arba priklausomai nuo aplinkybių, laisvės atėmimu ir bauda (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos..., 2020, p. 6). Galiausiai pagal Jungtinės Karalystės *common law*, darbuotojui gali būti atlyginta žala už psichikos sužalojimą, patirtą dėl su darbo susijusio streso. Tai bus pateikta ir plačiau aptarta antrojoje darbo dalyje.

Svarbu apžvelgti ir Europos Sąjungos šalių teisinį reguliavimą, susijusį su mobingu darbo aplinkoje. Pastebėtina, kad daugelyje Europos Sąjungos šalių yra atlikti bent keli nacionaliniai tyrimai apie patyčias darbe, tačiau kai kuriose šalyse šios problemos atpažinimo lygis, taip pat žinios apie šio reiškinių pobūdį apskritai organizacijose yra vis dar gana žemas (Vaananen, 2013, p. 2). Tačiau šiuo metu Europos Sąjungos šalyse mobingo problema yra sprendžiama įvairiomis teisinėmis priemonėmis: pavyzdžiui, Austrija ir Vokietija pasitelkė lygių galimybių užtikrinimo teisės aktus, Belgijos teisės aktuose įtvirtintas diskriminacijos draudimas, Latvijoje, Lenkijoje, Portugalijoje ir Prancūzijoje remiamasi bendrosiomis darbo teisinius santykius reglamentuojančiomis nuostatomis, o Skandinavijos šalyse taikomi darbų saugą ir sveikatą reglamentuojantys teisės aktai (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos..., 2020, p. 1).

Toliau darbe bus apžvelgiamas konkrečių Europos Sąjungos valstybių (t.y. Švedijos, Prancūzijos ir Lenkijos) aktualus teisinis reguliavimas. Pirmoji Europos Sąjungos šalis pristačiusi aktualų teisinį reguliavimą buvo Švedija. Tuo metu 1993 m. išleistame potvarkyje dėl viktimizacijos darbe, buvo įtvirtinta, kad viktimizacija – tai pasikartojantys smerktini ar aiškiai neigiami veiksmai, kurie yra nukreipti prieš atskirus darbuotojus įžeidžiančiu būdu ir dėl kurių šie darbuotojai gali būti išstumti už darbovietės bendruomenės ribų (Guerrero, 2004, p. 486). Antrajame šio potvarkio skirsnyje buvo nurodyta, jog darbdavys turi organizuoti ir planuoti darbą taip, kad kiek įmanoma būtų užkirstas kelias viktimizacijai ir viktiminacijos darbo vietoje nepriimtinumai turi būti aiškiai išreikštas, o trečiajame skirsnyje buvo įtvirtinta ankstyvųjų signalų aptikimo veiksmų seka bei numatyta pareiga suteikti skubią pagalbą darbuotojams, patyrusiems viktimizaciją (Strandmark, 2013, p. 30). Šiandienos mobingo teisinio reguliavimo kontekste matyti, kad Švedijoje vis dar nėra pakankamo teisinio reguliavimo mobingo problemai darbo aplinkoje spręsti. Tik šio darbo kontekste aktualu tai, kad Švedijos darbo aplinkos įstatyme yra įtvirtinta darbdavio pareiga užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką, o darbdavys atsako už patyčių prevenciją ir tokių priemonių taikymą (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos..., 2020, p. 11).

Taip pat Prancūzija, aktyviai siekusi pripažinti mobingą nacionalinėje teisinėje sistemoje, 2002 m. įtvirtino moralinio priekabiavimo sąvoką (angl. *moral harassment*) darbo kodekso ir baudžiamojo kodekso nuostatose.² Aukščiau nurodytuose Prancūzijos teisės aktų nuostatose įtvirtinta, kad darbuotojai neturėtų patirti pasikartojančių moralinių priekabiavimą primenančių veiksmų, kurie tyčia ar netyčia blogina jų darbo sąlygas ir gali pažeisti jų teises ir orumą, pakenkti jų psichinei ar psichinei sveikatai arba kelti pavojų jų profesinei ateičiai (Lerouge, 2013, p. 41). Svarbu pabrėžti, kad Prancūzijos darbo kodeksas bei baudžiamasis kodeksas nustato ir atsakomybę už moralinio priekabiavimo veiksmus: darbuotojui, kuris užsiima tokio pobūdžio veiksmais, gali būti taikoma drausminė nuobauda, o už pasikartojančius moralinio priekabiavimo veiksmus baudžiama laisvės atėmimu iki 2 metų ir 30 000 Eur bauda (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos..., 2020, p. 9). Apžvelgtas aktualus Prancūzijos teisinis reguliavimas suponuoja, kad moralinis priekabiavimas nacionaliniu lygiu yra griežtai netoleruojamas.

Lenkijoje mobingo teisinis reguliavimas darbo kodekse atsirado 2003 metais. Akcentuotina, kad šiuo metu galiojančiame Lenkijos darbo kodekso 94³ str. 2 d. yra suformuluotas mobingo sąvokos apibrėžimas: mobingas – tai elgesys, susijęs su darbuotoju

² Moralinio priekabiavimo nuostatos yra įtvirtintos Prancūzijos darbo kodekso L.1152-1-L1152-6 ir baudžiamojo kodekso 222-33-2 straipsniuose (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos..., 2020, p. 8-9).

arba nukreiptas prieš darbuotoją, pasireiškiantis nuolatiniu ir ilgalaikiu darbuotojo persekiojimu ar bauginimu, sukeliantis nepakankamą darbuotojo profesinio tinkamumo vertinimą, siekiantis pažeminti ar išjuokti darbuotoją, izoliuojantis ar eliminuojantis darbuotoją iš bendradarbių kolektyvo (Ostaszewski, 2020, p. 37). Svarbu ir tai, kad pagal aktualų Lenkijos teisinį reguliavimą, už mobingo reiškinių atsiradimą darbo vietoje atsako darbdavys nepriklausomai nuo fakto, ar priešiškus veiksmus atlieka darbdavys, darbuotojas ar trečioji šalis, o darbuotojas, kuriam mobingas sukėlė sveikatos sutrikimų, gali reikalauti iš darbdavio atitinkamos sumos kaip piniginės kompensacijos už patirtą žalą (Ostaszewski, 2020, p. 38). Taip pat tokiu atveju, jeigu darbuotojas nutraukė darbo sutartį dėl mobingo, jis turi teisę reikalauti iš darbdavio kompensacijos, ne mažesnės kaip minimalaus užmokesčio dydžio (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos..., 2020, p. 7), o Lenkijos nacionaliniai teismai atitinkamai turi įvertinti, ar konkrečioje situacijoje buvo vykdomi mobingo veiksmai, kurie sąlygojo darbo sutarties nutraukimą su darbdaviu. Taigi, iš pateikto Europos Sąjungos valstybių (Švedijos, Prancūzijos ir Lenkijos) nacionalinio teisinio reguliavimo matoma, kad užsienio valstybių mobingo teisinio reguliavimo konkretumas bei griežtumas gana skiriasi, tačiau mobingo problemos pripažinimas aptartose valstybėse yra pakankamai stiprus.

Aktualiausiuose tarptautiniuose teisės šaltiniuose bendrai yra įtvirtinama kiekvieno teisė į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948). Tačiau šio darbo kontekste yra aktualu apžvelgti kelių TDO konvencijų nuostatas bei jose įtvirtintus tikslus (toliau – Konvencijos, atskirai – Konvencija). Pažymėtina, jog bendrai Konvencijose nėra įtvirtintų nuostatų, tiesiogiai susijusių su mobingu, jos pagrinde yra orientuotos į darbuotojų saugos ir sveikatos klausimą. Pavyzdžiui, vienoje iš Konvencijų nurodoma, kad sveikata darbe apima ne ligos ar negalios nebuvimą, bet ir fizinius ir psichinius elementus, turinčius neigiamos įtakos sveikatai, kurie yra tiesiogiai susiję su sauga ir higiena darbe (TDO Konvencija Nr. 155..., 1981). Šia Konvencija yra siekiama užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir sveikatos pakenkimui darbe, taip pat, kiek praktiškai įgyvendinama, sumažinti darbo aplinkai būdingo pavojaus priežastis, todėl TDO narės, atsižvelgdamos į nacionalines sąlygas ir praktiką bei pasitarusios su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, turi parengti, įgyvendinti ir periodiškai peržiūrėti nuoseklią nacionalinę darbuotojų saugos, sveikatos ir darbo aplinkos politiką (TDO Konvencija Nr. 155..., 1981). Šio darbo kontekste aktualus ir nacionalinės prevencinės saugos ir sveikatos kultūros apibrėžimas. Pagal Konvenciją, tai tokia kultūra, kai visais lygmenimis gerbiama teisė į saugią ir sveiką darbo aplinką ir kai valdžia, darbdaviai ir

darbuotojai per nustatytą teisių, prievolių ir pareigų sistemą aktyviai prisideda prie saugios ir sveikos darbo aplinkos užtikrinimo, o prevencijos principui skiriamas didžiausias prioritetas (TDO konvencija Nr. 187..., 2006). Nors ši Konvencija yra daugiau orientuota į siekį gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą, konkrečiai, kad būtų išvengta profesinių traumų, ligų ir mirčių, vis dėlto plačiaja prasme pagrindiniai principai yra orientuoti į saugesnę, tame tarpe ir sveikesnę darbo aplinką. Taip pat aktualu atkreipti dėmesį į vieną iš naujausių Konvencijų, kurioje įtvirtinama, jog kiekviena organizacijos narė, ratifikavusi šią Konvenciją, gerbia, remia ir įgyvendina kiekvieno asmens teisę į darbo pasaulį, kuriame nėra smurto ir priekabiavimo (TDO konvencija Nr. 190..., 2019). Atkreiptinas dėmesys, jog šiuo metu šią Konvenciją yra ratifikavusios tik 11 užsienio valstybių³. Autorės nuomone, TDO narės turėtų dar aktyviau siekti ratifikuoti šią Konvenciją, taip pat dėmesį sutelkti į TDO pateiktą rekomendaciją (TDO rekomendacija Nr. 206 dėl smurto..., 2019), kurioje ypač detalai akcentuojama smurto ir priekabiavimo pagrindiniai principai, apsaugos ir prevencijos aspektai, teisių gynimo priemonės ir pagalba bei konsultavimo, mokymo ir informuotumo didinimas. Pažymėtina, jog Lietuva nėra ratifikavusi nei vienos iš nurodytų Konvencijų. Tačiau remiantis TDO Konstitucijos nuostatomis, net jeigu TDO narė neketina ratifikuoti konkrečios konvencijos, ji negali ignoruoti joje numatytų vertybių, o jos nacionalinė politika negali prieštarauti atitinkamos konvencijos nuostatomis (Petrylaitė, 2011, p. 125).

Europos Sąjungos rėmuose, kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2012). Šio darbo kontekste taip pat yra aktuali Europos Tarybos priimta direktyva, kuri nustato darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų saugą visais su darbu susijusiais aspektais (Europos Tarybos direktyva Nr. 89/391/EEB..., 1989). Tačiau darbo autorės požiūriu, svarbiau yra išskirti ir atkreipti dėmesį į 2007 m. Europos socialinių partnerių pasirašytą Europos pagrindų susitarimą dėl priekabiavimo ir smurto darbe (toliau – Susitarimas). Šiuo Susitarimu buvo siekiama didinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų informuotumą ir supratimą apie priekabiavimą ir smurtą darbe bei suteikti šios problemos nustatymo, prevencijos ir valdymo veiksmų planą (Europos Komisijos komunikatas Tarybai..., 2007). Taip pat šiame Susitarime buvo įtraukti smurto ir priekabiavimo apibrėžimai, atkreipiamas dėmesys į priekabiavimo ir smurto prevenciją bei tokių veiksmų toleravimo draudimą, numatyti aktualūs šios problemos sprendimo būdai, reikalingos procedūros. Akcentuotina,

³ Oficialiais Tarptautinės darbo organizacijos duomenimis (International Labour Organization, 2022), Konvenciją yra ratifikavusios šios užsienio valstybės: Argentina, Ekvadoras, Fidžis, Graikija, Italija, Mauricijus, Namibija, Somalija, Pietų Afrika, Jungtinė Karalystė ir Urugvajus.

kad minimas Susitarimas turėjo būti įgyvendintas per tris metus nuo jo pasirašymo dienos nacionaliniu lygmeniu, tačiau tik kai kuriose šalyse darbuotojų ir darbdavių organizacijos sudarė tolesnius susitarimus dėl Susitarimo įgyvendinimo nacionaliniu lygmeniu, informacija apie Susitarimą buvo išplatinta darbuotojų ir darbdavių organizacijų nariams, buvo sudarytos darbo grupės, kurios planavo susitarimo įgyvendinimą, tačiau visgi daugelyje valstybių informuotumas apie šio susitarimo egzistavimą vis dar yra menkas tiek tarp darbdavių, tiek tarp darbuotojų atstovų (Vaananen, 2013, p. 11).

Reikalinga apžvelgti ir pakankamai neseniai Europos Parlamento priimtą rezoliuciją. Šioje rezoliucijoje (Europos Parlamento rezoliucija dėl bauginimo..., 2018) Europos Parlamentas ne tik nustatė bendrojo pobūdžio rekomendacijas Europos Sąjungos valstybėms narėms, pagrįsde orientuotomis į seksualinį priekabiavimą ir kitų formų smurtą prieš moteris, tačiau išreiškė ir didžiulį susirūpinimą visuotinai paplitusiai mobingo darbe problemai. Šioje rezoliucijoje buvo išreikštas Europos Parlamento raginimas Europos Komisijai parengti akto pasiūlymą, orientuotą kovai su bauginimu ir seksualiniu priekabiavimu visuomeniniame bei politiniame gyvenime, taip pat pateikti atnaujintas nurodytų terminų apibrėžtis. Darbo autorės nuomone, toks Europos Parlamento raginimas yra stiprus žingsnis kovoje su mobingu darbo aplinkoje: aktyvūs raginimai tik paskatintų Europos Sąjungos valstybes įtvirtinti mobingo reguliavimo nacionaliniuose teisės aktuose, o asmenys, patyrę mobingą darbo aplinkoje sulauktų didesnės teisinės apsaugos. Tačiau šiame kontekste itin svarbus ne tik teisėkūros elementas, bet ir problemos suvokimo bei pripažinimo klausimas. Kaip pabrėžia Europos Parlamentas, „<...> pirmenybę reikėtų teikti didesniam problemos suvokimui ir pripažinimui, pasitelkiant koordinuotus veiksmus informacijai skleisti ir mokymui“. Taigi, tik visuotinai suvokus ir pripažinus šį socialinį reiškinį, mobingo problema galės būti sprendžiama tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygiu.

Išnagrinėjus aktualų teisinį reguliavimą, natūraliai kyla klausimas dėl mobingo ir diskriminacijos teisinio santykio. Pavyzdžiui, JAV priekabiavimas (angl. *harassment*) yra diskriminacijos darbe forma, pažeidžianti 1964 m. Pilietinių teisių įstatymo VII antraštinės dalies nuostatas⁴, Jungtinėje Karalystėje priekabiavimo draudimas yra įtvirtintas Lygybės įstatyme (United Nations High Commissioner..., 2022), Europos Sąjungoje priekabiavimo draudimas yra įtvirtintas Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2006), Europos Tarybos direktyvoje 2004/113/EB

⁴ Atkreiptinas dėmesys, jog dėl itin ribotos prieigos prie šio teisės akto, informacija buvo cituojama remiantis JAV vienodų galimybių įdarbinimo komisijos internetiniame puslapyje pateikta medžiaga (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2022).

(Europos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo..., 2004) ir kt. Galima teigti, jog šios dvi teisinės kategorijos persipina, tačiau tai nėra šio darbo objektas.

1.4.2. Mobingo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje

Toliau darbe bus apžvelgiamas aktualus teisinis reguliavimas, susijęs su Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintomis darbo teisinių santykių šalių teisėmis ir pareigomis.

Svarbu akcentuoti, kad piliečių teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas saugo Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija). Pagal Konstitucijos 48 str. 1 d., kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas *inter alia* reiškia, kad „*kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas, kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus, o darbo sąlygomis yra laikytinos darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas, darbo priemonės ir kt.*” (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas).

Lietuvoje darbuotojų saugą ir sveikatą pagrindė užtikrina Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (toliau – DSSĮ). Akcentuotina, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus, o darbuotojų saugią ir sveikatą nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas visais su darbu susijusiais aspektais yra darbdavio pareiga (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos..., 2003). Ši įstatyme nustatyta darbdavio pareiga yra užtikrinama profesinės rizikos vertinimu, kurį pagal DSSĮ organizuoja darbdavys, darbdaviui atstovaujantis asmuo arba darbdavio įgaliotas asmuo. Nors profesinės rizikos vertinimo bendrosiose nuostatose (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos..., 2012) yra nurodomi įvairių rūšių veiksniai (pavyzdžiui, biologinis, cheminis, ergonominis ir kt.), kurie turi būti vertinami, tačiau šio darbo kontekste aktualus psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas. Būtent psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo metu yra analizuojami veiksniai, susiję su darbo aplinkos sąlygomis, darbo reikalavimais, darbo organizavimu, darbo turiniu ir su darbuotojų tarpusavio santykiais ir (ar) santykiais su

darbdaviu (Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro..., 2005). Esminę reikšmę šiame kontekste turi psichosocialinės rizikos darbe klausimynas⁵. Šiame klausimyne yra išdėstomi bendrojo pobūdžio klausimai, skirti darbuotojams, kurie vėliau darbdaviams tampa puikia priemone sužinoti apie organizacijose esančius trūkumus bei pilkąsias zonas. Darbo autorės nuomone, psichosocialinių rizikos veiksnių, kaip vienos iš profesinės rizikos vertinimo sudedamųjų dalių, vertinimas yra naudingas abiem darbo teisinių santykių šalims: darbuotojai saugesnėje bei sveikatai nekenksmingoje aplinkoje labiau motyvuotai ir užtikrintai atlieka savo darbo funkcijas, o darbdaviai mato aukštesnius ir finansiškai palankesnius ekonominius organizacijos rodiklius bei tokiu būdu gali įsivertinti bendrą mikroklimatą organizacijos viduje.

Tačiau šio darbo kontekste didžiausias dėmesys turi būti skiriamas darbdavio pareigai įtvirtintai DK 30 str. 1 d., pagal kurią darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, 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. Taip pat pagal DK, darbdavys ne tik privalo visapusiškai sukurti tokią darbo aplinką, kurioje nebūtų patiriami priešiški ir kt. veiksmai, bet ir turi imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti. Tačiau dabartinis teisinis reguliavimas, susijęs su darbuotojo garbės ir orumo gynimu, nesuteikia visapusiškos teisinės apsaugos nuo mobingo darbo aplinkoje nukentėjusiems asmenims. Kaip teigia įstatymo projekto iniciatoriai, šiuo metu mobingas nėra atskirai klasifikuojamas kaip darbo santykius apibrėžiančių įstatymų pažeidimas ir asmenys, mobinami darbe turi sudėtingą mobinimo įrodinėjimo kelią teismuose, kurių praktika dėl mobinimo dar nėra nusistovėjusi (Aiškinamasis raštas dėl Darbo kodekso..., 2021). Todėl kaip ir minėta anksčiau, inicijuojame įstatymo projekte yra siūloma pakeisti dabartinį DK reguliavimą nustatant, jog darbdavys darbovietėje būtų atsakingas už mobingo prevenciją, mobingas būtų laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį darbdaviui būtų numatyta administracinė atsakomybė, taip pat siūloma galimybė darbo ginčus nagrinėti institucijai, atsižvelgus į aplinkybes, mobingu pripažinti taip pat ir nedaugkartinio pobūdžio šiurkštaus pobūdžio veiksmus, jeigu buvo pažeistos asmens teisės (Darbo kodekso 30 ir 58..., 2021). Įstatymo projekto iniciatorių nuomone, įtraukus

⁵ Tokia autorės nuomonė buvo suformuluota išanalizavus VDI psichosocialinių rizikos veiksnių ir streso darbe vertinimo rekomendacijose esantį psichosocialinės rizikos darbe klausimyno pavyzdį (Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso..., 2012).

mobingą į šiuurškčių darbo pareigų pažeidimų sąrašą būtų praplėstos darbdavio galimybės kontroliuoti mobingo apraiškas darbovietėje, o mobingu padarius žalos darbdaviui (tais atvejais, kai darbuotojas, pavyzdžiui, prisiteistų neturtinės žalos atlyginimą už darbdavio pareigų nevykdymą apsaugant darbuotoją nuo mobingo), pastarasis galėtų atlikti išskaitas ar prisiteisti žalą iš darbuotojo, padariusio šį darbo pareigų pažeidimą (Aiškinamasis raštas dėl Darbo kodekso..., 2021). Inicijuojamame įstatymo pakeitimo projekte yra siūloma, jog darbdavys ne tik būtų atsakingas už mobingo prevenciją, bet ir privalėtų užtikrinti saugų pranešimo apie mobingą kanalą: pranešusiam apie mobingą darbuotojui nuo pranešimo dienos iki kompetentingos institucijos atliekamo tyrimo pabaigos būtų taikomos Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatyme išdėstytos apsaugos priemonės, o patvirtinus pranešimą dėl mobingo, apsaugos priemonės būtų taikomos vienerius metus nuo pranešimo tyrimo pabaigos (Aiškinamasis raštas dėl Darbo kodekso..., 2021). Įsigaliojus įstatymo pataisoms, būtų tikimasi, kad mobingo aukoms būtų suteikiama didesnė teisinė apsauga dėl galimai taikomų neigiamų poveikio priemonių iš darbdavio pusės, pavyzdžiui, kai prieš informaciją apie pranešimą suteikusį asmenį yra naudojamas bauginimas, prievarta, priekabiavimas, grasinama susidoroti ir t.t. (Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymas, 2017). Taip pat nors šiuo metu vidinius kanalus turi būti įsidedusios valstybės ir savivaldybių institucijos (su tam tikromis išimtimis) bei privatūs juridiniai asmenys, kitos organizacijos, užsienio juridinių asmenų ar organizacijų padaliniai (neatsižvelgiant į jų veiklos pobūdį), kuriuose dirba 50 ar daugiau darbuotojų (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas..., 2018), įsigaliojus tokiam įstatymo pakeitimui, pareiga turėti vidinį kanalą galėtų visiems darbdaviams nepriklausomai nuo organizacijoje dirbančių darbuotojų skaičiaus. Tačiau nuostatos, susijusios su pranešėjų apsaugos priemonėmis bei pranešėjams taikoma apsauga, autorės nuomone yra nereikalingos, kadangi pagal dabartinį DK reguliavimą, pranešimas valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat informacijos apie pažeidimą pateikimas Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka ar kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl pažeistų teisių ar interesų gynybos negali būti laikomi veiksmais, pažeidžiančiais darbdavio turtinius ar neturtinius interesus, o darbuotojas negali būti dėl to persekiojamas ir jam negali būti taikomos jo interesus pažeidžiančios priemonės. Taigi darbo autorė iš esmės sutinka su Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada, kad siūlomas reguliavimas (konkrečiai šiuo aspektu) yra perteklinio pobūdžio (Lietuvos Respublikos Seimo Žmogaus Teisių..., 2021).

Kadangi dabartinis teisinis reguliavimas, susijęs su darbuotojo garbės ir orumo gynimu, nesuteikia visapusiškos teisinės apsaugos nuo mobingo darbo aplinkoje nukentėjusiems

asmenims, darbo autorės nuomone, vertėtų diskutuoti apie mobingo sąvokos apibrėžimo įtraukimą DK nuostatose bei pareigą visiems darbdaviams įdiegti saugų pranešimų apie pažeidimus kanalą. Taip pat į DK pataisas turėtų būti įtraukiama darbdavio pareiga turėti įmonės vidinę politiką, kuri reguliuotų organizacijos mobingo netoleravimo strategiją: t.y. kokie veiksmai laikytini mobingo apraiškomis organizacijoje, numatoma pranešimų apie patirtus pažeidimus registravimo ir nagrinėjimo tvarka bei nurodomos konkrečios mobingo valdymo priemonės.⁶

⁶ Tokia darbo autorės pozicija buvo suformuluota remiantis vienoje iš Lietuvos švietimo įstaigų patvirtinta psichologinio smurto ir mobingo politika (Šilalės Simono Gaudiešiaus gimnazija, 2021).

2. MOBINGO TEISINIO REGULIAVIMO PRAKTINIAI ASPEKTAI

Šioje darbo dalyje bus pateikiama aktuali užsienio valstybių ir Lietuvos Respublikos teismų praktika bei nustatomi pagrindiniai mobingo praktiniai aspektai. Taip pat atskleidžiamos pažeistų teisių gynimo galimybės asmenims, patyrusiems mobingą darbo aplinkoje, aptariami mobingo prevencijos būdai bei pateikiami alternatyvūs sprendimo būdai, siekiant kovoti su mobingu organizacijose.

2.1. Mobingo teismų praktika užsienio valstybėse

Pastebėtina, kad aktuali mobingo teismų praktika užsienio valstybėse (JAV, Jungtinėje Karalystėje) bei Europos Sąjungos šalyse (Švedijoje, Prancūzijoje ir Lenkijoje) yra labai įvairi.

Pavyzdžiui, JAV *common law* teisinėje sistemoje tyčinis emocinio sukrėtimo sukėlimas (angl. *intentional infliction of emotional distress*) yra susiformavęs kaip vienas iš deliktų rūšių. Siekiant įrodyti tyčinį emocinį sukrėtimo sukėlimą teisme, deliktas turi atitikti šias keturias sąlygas: 1) pažeidėjo elgesys turi būti tyčinis arba neatsargus, 2) elgesys turi būti piktinantis ir netoleruotinas, t. y. pažeidžiantis visuotinai priimtas padorumo ir moralės normas, 3) turi būti priežastinis ryšys tarp pažeidėjo elgesio ir emocinio sukrėtimo ir 4) emocinis sukrėtimas turi būti sunkus (Yamada, 2018, p. 168). Būtent tokia yra JAV teismų praktika dėl asmenų, siekiančių gauti žalos atlyginimą už patirtus emocinius sukrėtimus darbe. Tačiau nagrinėjant JAV teismų praktiką, matyti, jog ne visais atvejais pažeistas teisės ginančiam asmeniui pavyksta įrodyti aukščiau nurodyto delikto sąlygų visetą. Pavyzdžiui, Džordžijos apeliacinis teismas byloje *Turnbull v. Northside Hospital, Inc.* pasisakė, kad „*tariamą elgesys, įskaitant žvilgsnį į ieškovą su tariamu pykčiu ir panika, verkimas, durų trankymas ir telefono plėšimas iš ieškovo rankų buvo vaikiškas ir nemandagus, tačiau tai nėra toks elgesys, dėl kurio įstatymai suteiktų žalos atlyginimą*“ (Yamada, 2013, p. 168). Tokią teismų praktiką formuoja ir Vakarų Kentukio apygardos teismas. Byloje *Woodward v. ElisabethTown Community and Technical College* Kentukio apygardos teismas pripažindamas, kad ieškovės vadovo veiksmai nėra kraštutinio ir piktinančio pobūdžio, už kuriuos būtų galima prisiteisti žalos atlyginimą pažymėjo, kad „*darbo vieta pernelyg dažnai yra įžeidimų ir pažeminimo šaltinis, tačiau įstatymai nepašalina visų grubių ir atgrasančių darbdavio veiksmų*“ (Leagle, 2015). Autorės nuomone, tai parodo, kad šio atskiro delikto įrodinėjimo procesas tyčinio emocinio sukrėtimo sukėlimo bylose yra itin sudėtingas. Apskritai, sprendžiant tyčinio emocinio

sukrėtimo sukėlimo kaip atskiro delikto bylas, kai kurie JAV teismai netgi laikosi pozicijos, kad patyčios darbe yra gana įprastas reiškinys, todėl gali būti pripažįstamas ne tokiu ekstremaliu (angl. *extreme*) elgesiu, kokio reikia norint įrodyti tyčinį emocinio streso sukėlimą (Hebert, 2018, p. 188). Kitaip tariant, asmenys turėtų pagrįstai tikėtis, kad dėl elgesio darbo vietoje patirs tam tikrą emocinį sukrėtimą, netgi didelį emocinį sukrėtimą (*Espinoza v. The Computer Co.*, 2015 cituota Hebert, 2018, p. 188). Tokia JAV teismų suformuota praktika tik patvirtina, jog šio atskiro delikto įrodinėjimas yra pakankamai sudėtingas dėl itin griežtos teismų pozicijos tyčinio emocinio sukrėtimo sukėlimo bylose.

Pagal Jungtinės Karalystės *common law*, darbuotojui gali būti atlyginta žala už psichikos sužalojimą, patirtą dėl su darbo susijusio streso. Pirmą kartą Jungtinėje Karalystėje toks reikalavimo pagrindas buvo pripažintas 1995 m. *Walker v. Northumberland County Council* byloje (Myers, 2002, p. 284). Šioje byloje ieškovas, dirbdamas pas atsakovą socialinių paslaugų pareigūnu (angl. *social services officer*), dėl itin didelio darbo krūvio ir nuolatos jaučiamo emocinio spaudimo iš atsakovo, patyrė nervinį sukrėtimą. Po kurio laiko (t.y. po maždaug 6 mėnesių) ieškovui grįžus į darbą, buvo susitarta, kad dėl didelio darbo krūvio jam padės kitas darbuotojas, tačiau galiausiai neįgyvendinus šio susitarimo, ieškovas patyrė antrą nervinį sukrėtimą. Kadangi vėliau tiesioginiai vadovai priėmė sprendimą atleisti ieškovą iš darbo dėl prastos sveikatos būklės, ieškovas pateikė ieškinį atsakovui (t.y. buvusiam darbdaviui) dėl to, jog buvo pažeista darbdavio pareiga elgtis rūpestingai. Ieškovo nuomone, tiesioginiai vadovai žinojo, jog toks ieškovo didelis darbo krūvis ir nuolat patiriamas stresas darbe gali sukelti psichikos ligas, ir atitinkamai suprato, kad jeigu nesiims reikalingų priemonių, siekiant sumažinti ieškovo darbo krūvį, gali atsirasti rizika ieškovui susirgti psichikos liga. Šioje byloje Anglijos ir Velso Aukštasis Teismas⁷ pripažino, kad darbdavys nesilaikė rūpestingumo pareigos⁸, kadangi „<...> pagal rūpestingumo standartą, kurio galima tikėtis iš protingos vietos valdžios institucijos, <...> turėjo būti suteikta papildoma pagalba... ir taip visam laikui sumažintas ponui Walker tenkantis darbo krūvis... nepaisant to, kad buvo galima tikėtis, jog tai turės tam tikrą trikdantį poveikį Tarybos paslaugų teikimui visuomenei“ (Myers, 2002, p. 285).

Vėliau 2002 m. vasario mėn. Jungtinės Karalystės apeliaciniam teismui buvo pateikti keturi savarankiški apeliaciniai skundai byloje *Hatton v. Sutherland, Barber v. Somerset County Council, Jones v. Sandwell Metropolitan Borough Council* ir *Bishop v. Baker Refractories Ltd.* Tačiau šio darbo kontekste aktualu, kad prieš nagrinėdamas nurodytose

⁷ Oficialus teismo pavadinimas: England and Wales High Court Queen's Bench Division.

⁸ Ponui Walker buvo priteista 175 000 GB (svarų) žalos atlyginimo dėl darbdavio rūpestingumo pareigos pažeidimo (Ward, Abbey, 2005, p. 102).

bylose pateiktų apeliacinių skundų turinį, Jungtinės Karalystės apeliacinis teismas pasinaudojo galimybe ir pateikė 16 praktinių pasiūlymų⁹, kuriuos teismas vertino kaip naudingais, sprendžiant tokio pobūdžio bylas. Pirmiausia, teismas nurodė, kad tokio pobūdžio bylose turi būti taikomi įprasti darbdavio atsakomybės principai, o vertinant darbdavio atsakomybę reikia nustatyti, ar tokio pobūdžio žalą konkrečiam darbuotojui buvo galima pagrįstai numatyti (British and Irish Legal Information Institute, 2002). Remiantis šiais principais, teismas pabrėžė, kad numatymas (angl. *foreseeability*) priklauso nuo to, ką darbdavys žino (arba pagrįstai turėtų žinoti) apie konkretų darbuotoją, o darbdavys paprastai turi teisę manyti, kad darbuotojas gali atlaikyti įprastą darbo krūvį, kadangi iš prigimties nėra tokių darbų, kurie turėtų būti laikomi iš esmės pavojingomis psichinei sveikatai (teismo manymu, darbdaviui gali būti taikoma atsakomybė tik tada, jeigu taikomi reikalavimai darbuotojui buvo nepagrįstai per dideli) (Nelligan, 2008). Nurodoma ir tai, kad faktinių aplinkybių vertinimo metu, teismas turi atsižvelgti ir į darbuotojo atliekamo darbo pobūdį, apimtį bei požymius, kurie indikuotų apie gresiančią žalą darbuotojo sveikatai – tokie požymiai apie gresiančią žalą sveikatai dėl streso darbe, teismo vertinimu, turi būti pakankamai akivaizdūs. Teismo nuomone, darbdavys bus laikomas pažeidusiu pareigą, jeigu jis nesiėmė aktyvių veiksmų bei priemonių, kuriomis būtų galima numatyti prevencijos galimybes bei rizikos atsiradimo tikimybę. Tačiau visais atvejais, kai yra siekiama nustatyti darbdavio rūpestingumo pareigos pažeidimą, būtina konstatuoti veiksmus, kurių darbdavys galėjo ir turėjo imtis, siekiant užkirsti kelią tokiems padariniams, o ieškovas turi įrodyti, kad šis darbdavio pareigos pažeidimas sukėlė žalą arba reikšmingai prisidėjo prie jos atsiradimo (British and Irish Legal Information Institute, 2002). Kalbant apie žalos atlyginimą, teismas nurodė, kad jeigu patirtą žalą lėmė kelios priežastys, darbdavys turėtų atlyginti tik tą patirtos žalos dalį, kurią galima priskirti jo neteisėtiems veiksams, išskyrus atvejus, kai žala yra tikrai nedaloma, o vertinant žalos atlyginimo klausimą, turi būti atsižvelgiama į bet kokius anksčiau buvusius ieškovo sutrikimus ir į tikimybę, kad ieškovas bet kuriuo atveju būtų patyręs su stresu susijusį sutrikimą (British and Irish Legal Information Institute, 2002). Tačiau jeigu darbdavys operatyviai ir aktyviai organizuoja darbuotojų konsultacijas dėl patiriamo streso darbe ir kitais aktualiais klausimais, tokiu atveju mažai tikėtina, jog jis bus laikomas pažeidusiu rūpestingumo pareigą (Nelligan, 2008). Pažymėtina, jog šiais praktiniais patarimais (dar kitaip vadinamais angl. „*Hatton principles*“) Jungtinės Karalystės teismai naudojami ir

⁹ Pažymima, kad praktiniai pasiūlymai yra suformuluoti Jungtinės Karalystės apeliacinio teismo 2002 m. byloje *Sutherland v Hatton and other conjoined cases*.

dabar sprenddami psichikos sužalojimo, patirto dėl su darbo susijusio streso, atvejus. Darbo autorės nuomone, tokie Jungtinės Karalystės apeliacinio teismo suformuluoti praktiniai pasiūlymai teismams tapo puikiu precedentu sprendžiant tokio pobūdžio bylas. Tačiau tikėtina, jog atsiradus konkrečiam teisiniam reguliavimui Jungtinėje Karalystėje, reglamentuojančiam priešišką elgesį darbe, šie praktiniai patarimai gali tapti nebeaktualūs.

Darbdavio rūpestingumo pareigos vertinimo klausimas matomas ne tik Jungtinės Karalystės, bet ir Švedijos nacionaliniuose teismuose. Daug diskusijų sulaukusioje *Krokom* byloje 2014 m. Švedijos apylinkės teismas pripažino du darbuotojo tiesioginius vyresnius vadovus kaltais dėl darbuotojui sukeltos depresijos, kuri vėliau darbuotoją privedė prie savižudybės. Darbuotojo tiesioginiai vadovai puikiai žinojo apie darbuotojo blogėjančią psichologinę būseną, nesiėmė jokių aktyvių veiksmų – vietoj to buvo nuspręsta darbuotoją atleisti (ko pasekoje darbuotojas nusižudė) (Ahlberg, 2015). Tačiau apeliacinėje instancijoje darbuotojo vadovai buvo pripažinti nekaltais. Švedijos apeliacinis teismas pažymėjo, kad nors ir vadovai nesilaikė Darbo aplinkos įstatymo reikalavimų, tačiau jie nebuvo pakankamai nerūpestingi, jog juos būtų galima pripažinti kaltais (Ahlberg, 2015). Taigi, užsienio valstybių nacionaliniuose teismuose darbdavio nerūpestingumo pažeidimo klausimas vertinamas itin skirtingai.

Panaši situacija buvo nagrinėjama Prancūzijos nacionaliniuose teismuose, kuomet garsiausio telekomunikacijų tinklo „France Telecom” (dabar „Orange”) tuo metu bendrovės generalinis direktorius Didier Lombard ir keli kiti vadovai (angl. *executives*) buvo įtariami dėl moralinio priekabiavimo bendrovėje, t.y. siekdami po bendrovės restruktūrizavimo ir privatizavimo priversti daug darbuotojų išeiti iš darbo savo noru, galiausiai privedė net 35 darbuotojus prie savižudybės. Tai buvo pirmasis Prancūzijos istorijoje beprecedentis teismo procesas, kuriame bendrovė buvo teisiama už moralinį priekabiavimą (Communication Workers Union, 2019, p. 5). Šioje byloje 2019 m. gruodžio mėn. Paryžiaus baudžiamųjų bylų teismas (angl. *Paris Criminal Court*) priėmė sprendimą ir pripažino kaltu bendrovės generalinį direktorių Didier Lombard bei kelis kitus bendrovėje aukštas pareigas užimančius asmenis dėl moralinio priekabiavimo bendrovėje: kiekvienam iš jų buvo paskirta trumpa laisvės atėmimo bausmė bei bauda¹⁰ (Yamada, 2019).

¹⁰ Konkrečiai, bendrovės generaliniam direktoriui Didier Lombard, antrajam vadovui (angl. *second in command*) Louis-Pierre Wenès bei žmogiškųjų išteklių direktoriui Olivier Barberot buvo paskirsta 4 mėnesių laisvės atėmimo bausmė ir 16 000 USD (JAV dolerių) bauda, o bendrovei „Orange” paskirta 83 000 USD (JAV dolerių) bauda (New York Times, 2019).

Tačiau šio darbo kontekste svarbu pateikti ir Lenkijos nacionalinių teismų praktiką mobingo bylose. Pirma, ne kiekvienas elgesys gali būti pripažintas mobingu Lenkijos nacionaliniuose teismuose. Pagal Lenkijos Aukščiausiojo Teismo praktiką, siekiant įrodyti mobingą, turi egzistuoti visi Lenkijos darbo kodekso 94³ str. 2 d. nurodyti mobingo požymiai: t.y. elgesys turi būti 1) susijęs su darbuotoju arba nukreiptas prieš darbuotoją, 2) pasireiškiantis nuolatiniu ir ilgalaikiu darbuotojo persekiojimu ar bauginimu, 3) sukeliantis nepakankamą darbuotojo profesinio tinkamumo vertinimą, 4) siekiantis pažeminti ar išjuokti darbuotoją ir 5) izoliuojantis ar eliminuojantis darbuotoją iš bendradarbių kolektyvo (Ostaszewski, 2020, p. 37). Antra, vertinant darbdavio atsakomybę mobingo bylose nepakanka konstatuoti, kad veiksmai kurių imtasi prieš darbuotoją yra neteisėti – būtina įrodyti konkrečių veiksmų tikslą bei pasekmes (Instytut Fizyki Polskiej Akademii Nauk, 2021). Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad mobingo veiksmais sukeltos pasekmės negali būti įprastos. Pagal Lenkijos nacionalinių teismų praktiką, mobingo pasekmės turi pasireikšti sveikatos sutrikimu (Instytut Fizyki Polskiej Akademii Nauk, 2021). Tik sveikatos sutrikimą sukėlęs mobingu laikomas elgesys gali būti reikalavimo pagrindu, siekiant prisiteisti žalos atlyginimą Lenkijos nacionaliniuose teismuose.

Pateikus užsienio valstybių teismų praktiką, matyti, kad teismų praktika mobingo bylose pakankamai skiriasi. Tačiau akivaizdu, jog asmenys patyrę mobingą Prancūzijoje ar Lenkijoje gali lengviau ginti savo pažeistas teises, o JAV, Jungtinėje Karalystėje ir Švedijoje pažeistų teisių gynimas yra sudėtingesnis, reikalaujantis didelių pastangų įrodinėjimo procese. Tačiau nors įrodinėjimas mobingo bylose yra itin sudėtingas procesas, EŽTT 2021 m. lapkričio 3 d. byloje *Špadijer prieš Juodkalniją* pripažino, kad patyčios darbe gali pažeisti Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos 8 str. (teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą), kadangi „privataus gyvenimo sąvoka apima ir kitas vertybes, tokias kaip gerovė ir orumas, asmenybės vystymasis ir santykiais su kitais žmonėmis“. EŽTT nustatė, kad valstybės privalo saugoti asmens fizinį ir psichologinį neliečiamumą ir išlaikyti tinkamą teisinę sistemą, kad asmenys būtų apsaugoti nuo tokio pobūdžio elgesio. Nagrinėjamu atveju pareiškėja, norėdama pranešti apie nederamą bendradarbių elgesį, sulaukė neigiamų pasekmių (konkrečiai priešiškas elgesys pasireiškė grasinimais, nuolatinais bendradarbių įžeidinėjimais, sugadintas turtu, fiziniu užpuolimu ir kt.). Nors Juodkalnijos nacionaliniai teismai tokius priešiškus veiksmus vertino kaip pasireiškiančiais nepakankamai dažnai, jog tai galėtų būti laikoma patyčiomis, EŽTT šioje byloje pripažino Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos 8 str. pažeidimą ir įpareigojo Juodkalnijos valstybę pareiškėjai atlyginti 4 500 EUR neturtinę

žalą. Taigi, asmenys, nesulaukę palankaus sprendimo nacionaliniuose teismuose, dabar galės lengviau ginti savo pažeistas teises EŽTT.

2.2. Mobingo teismų praktika Lietuvos Respublikoje

Pastebima, kad asmenų, patyrusių mobingą darbo aplinkoje, pažeistų teisių gynimas Lietuvos darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose tampa vis ryškesnis. Remiantis VDI pateikiamais duomenimis, 2020 m. Darbo ginčų komisijai (toliau – DGK) buvo pateikti 26 prašymai dėl psichologinio smurto darbe žalos išieškojimo, o pagal 2021 m. duomenis, tokių prašymų buvo jau 36 (DGK veiklos ataskaitos, 2022). Nors akivaizdžiai matoma, jog asmenys patyrę mobingą vis aktyviau gina savo pažeistas teises, šie rodikliai yra vis dar santykinai maži.

Lietuvos Respublikos teismuose pagrindė yra nagrinėjami vertikalūs mobingo atvejai, kuomet aukštesnes pareigas užimantys asmenys priešiškus veiksmus naudoja prieš vieną konkretų darbuotoją. Pavyzdžiui, teismuose buvo nagrinėjamas ginčas (Kauno apygardos teismo 2012 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje), kuomet įmonei įdarbinus naują meistrę, ji pradėjo kontroliuoti visų ceche dirbančių darbuotojų darbą (įskaitant ir ieškovės), o dėl susiklosčiusios situacijos darbe pradėjo kilti didelė įtampa bei nesutarimai. Ženkliai sumažėjus darbo užmokesčiui su priedu, ieškovė kreipėsi į įmonės direktorę prašydama paaiškinti darbo užmokesčio tvarkos skaičiavimo principus, tačiau po mėnesio laiko ieškovei buvo įteiktas pranešimas apie darbo sutarties nutraukimą. Pažymėtina, kad iš asmenų, kurie dirbo tose pačiose pareigose, buvo atleidžiama tik ieškovė. Pranešime apie darbo sutarties nutraukimą buvo nurodyta, kad ieškovė yra atleidžiama dėl įmonėje vykstančių struktūrinių pertvarkymų bei dėl nekokybiškai ir nepareigingai atliekamo darbo. Pagal ieškovę, atsakovas nepateikė jokių įrodymų, suponuojančių faktą, jog įmonėje vyko struktūriniai pertvarkymai, o įmonėje dirbantys asmenys neturėjo pastabų dėl ieškovės dirbamo darbo kokybės – ji buvo vertinama kaip kruopšti ir atsakinga darbuotoja. Dėl tokių atsakovo neteisėtų veiksmų (konkrečiai, daromo psichologinio spaudimo, nuolatinio žeminimo kitų darbuotojų akivaizdoje, grasinimų), ieškovė patyrė didelį emocinį sukrėtimą. Kauno miesto apylinkės teismas ieškinį iš dalies patenkino. Teismas konstatavo, jog po ieškovės atleidimo į pagalbines pareigas buvo priimta kita darbuotoja, o atsakovas į bylą nepateikė jokių įrodymų, jog ieškovės buvusi darbo vieta yra panaikinama, todėl pripažino, kad atsakovo sprendimas atleisti ieškovę yra ekonomiškai nepateisinamas ir

nepagrįstas DK 129 str.¹¹ pagrindu. Kaip nurodo teismas, darbe susidariusi konfliktinė situacija iš dalies kilo dėl netinkamo darbo organizavimo, o neaiški priedų tvarka lėmė konfliktų gilėjimą ir įtampą tarp darbuotojų, todėl buvo pripažinta ieškovei padaryta neturtinė žala (tačiau jos nuspręsta nepriteisti dėl kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką). Kauno apygardos teismas pirmosios instancijos sprendimą paliko nepakeistą. Teismas taip pat sprendė, kad atleidimas iš darbo dėl organizacinių pertvarkymų nurodytu pagrindu yra nepateisinamas, kadangi ieškovės atleidimą sąlygojo kitos priežastys – „*tinkamai nesureglamentuota darbo intensyvumo ir darbo užmokesčio priedų skaičiavimo tvarka*“. Šioje byloje teismas vertino, kad atsakovas žinodamas apie įmonėje vykstančius konfliktus elgėsi pasyviai, nesiėmė jokių priemonių siekiant išspręsti problemą, paliko šiuos nesutarimus spręsti pačioms darbuotojoms. Galiausiai teismas pažymėjo, jog nors šioje situacijoje ieškovė subordinacijos požiūriu nesiėlgė deramai, tačiau darbdavio, žinančio darbuotojos tokio elgesio priežastis, reakcija šioje situacijoje buvo neadekvati. Darytina išvada, jog šioje situacijoje darbdavys elgėsi itin nederamai darbuotojos atžvilgiu, nors darbuotoja akivaizdžiai siekė teisėto tikslo, t.y. išsiaiškinti darbo užmokesčio tvarką.

Taip pat Lietuvos Respublikos teismuose buvo nagrinėjama situacija dėl susiklosčiusio konflikto tarp darbovietėje (restorane) dirbančių sutuoktinių (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje byloje ieškovė reikalavimą iš atsakovo priteisti 3000 Eur neturtinę žalą grindė tuo, kad atsakovo įmonėje dirbantis vadovas (jos sutuoktinis) žemino ją kitų darbuotojų ir restorano lankytojų akivaizdoje: girdint visiems darbuotojams išvadino ieškovę necenzūriniais žodžiais, ją įžeidinėjo, kitam darbuotojui bandant nuraminti įmonės vadovą, šis nekreipdamas dėmesio toliau ją žemino ir užgauliojo. Ieškovės teigimu, toks elgesys pažeidė DK 30 str. įtvirtintas nuostatas, o dėl tokių atsakovo veiksmų ji patyrė didelius dvasinius išgyvenimus, buvo diagnozuotas depresinis sutrikimas. Vilniaus miesto apylinkės teismas pripažino, kad atsakovo veiksmais buvo pažeistos DK 24, 30 str. nuostatos, todėl ieškinį tenkino visiškai. Teismas įvertinęs pateiktą susiklosčiusio konflikto garso įrašą, nurodė, kad tokiu elgesiu buvo peržengtos tiek padoraus žmogaus, tiek dalykinio įmonės vadovo elgesio ribos bei vertino, jog įmonės vadovas turi pareigą užtikrinti dalykinį bendravimą, negali sau leisti / turi susilaikyti nuo neadekvataus elgesio darbo aplinkoje, o reikalingas pastabas darbuotojams turi išsakyti laikantis dalykinio bendravimo principų, įtvirtintų DK nuostatose. Apeliacinėje instancijoje Vilniaus apygardos teismas argumentavo, jog nepaisant to, kad ieškovės ir atsakovo įmonėje dirbančio vadovo konfliktas kilo dėl jų kaip sutuoktinių tarpusavio nesutarimų,

¹¹ Atkreiptinas dėmesys, kad ši Kauno apygardos teismo byla buvo nagrinėjama galiojant 2012-12-01-2016-07-01 DK redakcijai. Minimasis atleidimo pagrindas – darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

darbovietėje darbo metu vadovas turėjo elgtis taip, kad būtų užtikrinta ieškovės garbės ir orumo apsauga. Antra, Vilniaus apygardos teismas pripažino, jog byloje yra visos būtinos sąlygos taikyti atsakovui atsakomybę už ieškovės patirtą neturtinę žalą, t.y. 1) neteisėti atsakovo veiksmai, neužtikrinus ieškovės garbės ir orumo apsaugos darbovietėje darbo metu, 2) dėl akivaizdžiai įžeidžiančio atsakovo elgesio ieškovės patirtos neturtinės žalos faktas, 3) priežastinis ryšys tarp neteisėtų atsakovo veiksmų ir ieškovės patirtos neturtinės žalos, 4) atsakovo, kurio pareigas įgyvendina įmonės vadovas, kaltė, 5) pažeidimo metu ieškovę ir atsakovą siejo darbo teisiniai santykiai, 6) žala atsirado darbdavio atstovui pažeidus ieškovės garbę ir orumą kitų įmonės darbuotojų ir restorano lankytojų akivaizdoje bei atmetė kaip nepagrįstus atsakovo apeliacinio skundo argumentus, kad pirmosios instancijos teismas netinkamai kvalifikavo šalių ginčą pagal darbo teisės normas. Taip pat Vilniaus apygardos teismas akcentavo, kad atsakovo elgesys yra akivaizdžiai žeminantis ieškovės garbę ir orumą, o vertindamas neturtinės žalos atlyginimo dydį, teismas šioje byloje pateikė neturtinės žalos pinigines kompensacijos dydžio nustatymo kriterijus. Byloje didinančiais kriterijais buvo įvertinti atsakovo vartotų žodžių ir neverbalinio elgesio žeminantis ir įžeidžiantis pobūdis, tyčinė kaltė, atsakovo elgesys nesiimant veiksmų greičiau išspręsti konfliktą, o mažinančiais kriterijais buvo įvertinta ieškovės inicijuotas nesutarimų aiškinimasis darbovietėje kitų darbuotojų bei restorano lankytojų akivaizdoje, ieškovės aiškus noras toliau tęsti tokių santykių aiškinimąsi bei nenorėjimas susiklosčiusio konflikto užbaigti. Tačiau siekdamas nustatyti teisingą neturtinės žalos pinigines kompensacijos dydį, Vilniaus apygardos teismas rėmėsi suformuota kasacinio teismo praktika dėl neturtinės žalos atlyginimo dydžio nustatymo. Pagal šioje byloje nurodytą kasacinio teismo praktiką, paprastai darbo bylose yra priteisiama nuo 150 Eur iki 1500 Eur neturtinės žalos atlyginimo, todėl Vilniaus apygardos teismas konstatavo, kad ieškovei iš atsakovo turi būti priteisiama 1000 Eur pinigine kompensacija už neturtinio pobūdžio išgyvenimus, kurie kilo darbdaviui neužtikrinus ieškovės garbės ir orumo apsaugos.

Nagrinėjant aktualią teismų praktiką akivaizdžiai pastebimas darbdavių siekis vykdyti sistemingus veiksmus prieš darbuotoją, konkrečiai pasireiškiantis darbo pareigų pažeidimo imitavimu bei neteisėtu atleidimu iš darbo darbuotojams padarius šurkštų darbo pareigų pažeidimą. Byloje buvo nagrinėjamas ginčas tarp ieškovo (profesinės sąjungos) ir atsakovės, kuri pagal darbo sutartį pas ieškovą dirbo teisininke. Po kelių metų darbo sutartis tarp minėtų šalių buvo nutraukta DK 58 str. pagrindu, t.y. dėl atsakovės padaryto šurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Pažymėtina, kad ieškovas prieš atleidžiant atsakovę, įsakymo pagrindu buvo paskelbęs atsakovei neterminuotą prastovą. Šioje byloje buvo keliamas klausimas dėl prastovos (ne)teisėtumo, iš to sekusio atsakovės prarasto darbo užmokesčio,

taip pat ar egzistavo teisėtas pagrindas darbdaviui inicijuoti darbo sutarties su atsakove nutraukimà už šiurkštų arba pakartotinį darbo pareigų pažeidimà (Kauno apygardos teismo 2021 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje). Pirmosios instancijos teismas pripažino ieškovo atsakovei paskelbtà prastovà neteisėta, argumentuodamas, kad ieškovas iki paskelbiant prastovà bei atsakovės neterminuotos prastovos metu aktyviai ieškojo darbuotojų panašaus darbo pobūdžio pozicijai, kurioje dirbo atsakovė, t.y. teisininko praktikanto, po poros mėnesių viešųjų ryšių specialisto – teisininko ir kt., nors prieš paskelbdamas prastovà, ieškovas šių pozicijų atsakovei nepasiūlė. Taip pat į bylą nebuvo pateikti jokie duomenys apie ieškovo profesinėje sąjungoje sumažėjusį darbo krūvį, pablogėjusią finansinę situacijà ar kt. Vertindamas susiklosčiusio konflikto aplinkybes, Kauno apylinkės teismas konstatavo DK 24 str. 1 d., 30 str. įtvirtintų pareigų pažeidimus, nurodydamas, kad *„ieškovo elgesys atitinka psichologinio spaudimo (smurto) darbe apraiškas, kai siekiama įbauginti darbuotoją, įstumti į bejėgę padėtį nepagrįstai grasinant atleisti iš darbo <...> darbovietėje susiklostė neigiama psichologinė atmosfera, įtakojusi ir vėlesnį atsakovės atsisakymà vykti į darbovietę“*. Taip pat teismo vertinimu, neįrodyti ieškovo įsakyme dėl atsakovės atleidimo nurodyti veikų egzistavimo pagrindai. Nors remiantis bylos faktinėmis aplinkybėmis, atsakovė visà darbo dieną neatvyko į darbà be pateisinamos priežasties (atkreiptinas dėmesys, kad apie tai buvo tinkamai informuota), tačiau teismo įsitikinimu, atsakovė neatvyko į darbà dėl prasidėjusio psichologinio spaudimo, konfliktinių santykių bei tarpusavio nepasitikėjimo. Pirmosios instancijos teismas pripažino, kad nors formaliai atsakovės neatvykimas į darbà atitinka DK 58 str. 3 d. 1 p. numatytus požymius, tačiau šiuo atveju atsakovės elgesys negali būti kvalifikuojamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir sukelti DK 58 str. 2 d. 1 p. nurodytų pasekmių. Vertindamas prastovos (ne) teisėtumą apeliacinėje instancijoje, Kauno apygardos teismas nurodė, kad ieškovas neįrodė sąlygų taikyti prastovà egzistavimo – į bylą nebuvo pateikti įrodymai apie teisininko pareigybės krūvio sumažėjimą ar finansinės padėties pablogėjimą, kuris sąlygotų, kad darbuotojai nebuvo galimybių suteikti darbà. Antra, kadangi atsakovės pateiktame DGK garso įrašė ieškovo pirmininkas aiškiai įvardijo, jog kvietimo atvykti į darbà tikslas nebuvo susijęs su darbo funkcijų vykdymu (nors prastovos metu atsakovė net kelis kartus buvo kviečiama atvykti), teismas vertindamas atsakovės atleidimo iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimà (ne) teisėtumo klausimą, pažymėjo, kad *„jeigu darbdavys reikalavimo atvykti nesieja su poreikiu atnaujinti darbo funkcijų vykdymà, darbuotojo atsisakymo tokį įpareigojimą vykdyti teisėtumas gali būti vertinamas bendros pareigos vykdyti nurodymus aspektu, bet negali būti pripažįstamas darbo laiko režimo, įtvirtinto DK 58 str. 3 d. 1 p., pažeidimu.“* Kitaip tariant, jeigu

darbdavys nesieja reikalavimo atvykti į darbą su poreikiu atnaujinti darbo funkcijų vykdymą, toks darbuotojo atsisakymas negali būti vertinamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, dėl kurio būtų galima atleisti darbuotoją. Galiausiai Kauno apygardos teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo vertinimu, jog ieškovas tokiais veiksmais piktnaudžiavo teise, buvo nesąžiningas, pažeidė DK 24 str. 1 d. ir DK 30 str. nuostatas, todėl atsakovei buvo priteista kompensacija už priverstinės pravaikštos laiką bei išmokėtas darbo užmokestis už neteisėtos prastovos laikotarpį.

Panaši tendencija matoma ir kitoje byloje, kurioje ieškovas kreipėsi į teismą prašydamas pripažinti atsakovo atleidimą iš darbo pagal DK 58 str. 2 d. 1 p. teisėtu ir atitinkamai priteisti iš atsakovo ieškovui visas bylinėjimosi išlaidas (Šiaulių apygardos teismo 2021 m. sausio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Darbo autorės nuomone, šioje byloje ryškiai matomas darbdavio naudojamas spaudimas, siekiant priversti darbuotoją išeiti iš darbo savo noru. Remiantis bylos faktinėmis aplinkybėmis, atsakovas pradėjęs dirbti pagal darbo sutartį pas ieškovą pardavimų vadybininku, nuo pirmos darbo dienos dalį darbo funkcijų atliko vienoje iš ieškovo degalinių. Atsakovui darbovietėje nebuvo kurį laiką dėl laikino nedarbingumo bei kasmetinių atostogų, pas ieškovą įmonėje įvyko daug organizacinių pakeitimų, o dėl atsakovo tiesioginio vadovo reikalavimų nevykdymo ieškovas priėmė sprendimą nurodyti atsakovui dirbti kitu darbdavio adresu, taip siekiant glaudžiau dirbti su atsakovu. Tačiau ieškovui nurodžius atsakovui atvykti dirbti į kitą nurodytą darbo vietą, po pakartotinio reikalavimo, atsakovas visgi atvyko į savo įprastą darbo vietą ir per pietų pertrauką informino nedarbingumo laikotarpį. Ieškovas tokį atsakovo elgesį laikė savivaliavimu ir nesulaukęs atsakovo paaiškinimo, jam skyrė drausminę nuobaudą – t.y. atleido atsakovą pagal DK 58 str. 2 d. 1 p., kadangi atsakovas, neatvykdamas į darbą, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Pirmosios instancijos teismas ieškovo ieškinį atmetė, pripažino atsakovo atleidimą neteisėtu, tarp ieškovo ir atsakovo sudarytą darbo sutartį laikė nutraukta šiuo teismo sprendimu jo įsigaliojimo dieną, priteisė atsakovui iš ieškovo 6000 Eur vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką bei 800 Eur neturtinės žalos atlyginimą. Šiaulių apylinkės teismo Šiaulių Rūmai argumentavo, kad darbo sutartimi nebuvo nustatytas kilnojamojo darbo pobūdis. Antra, teismo manymu, ieškovas negalėjo konkretaus laikotarpio laikyti atsakovo pravaikštomis, kadangi atsakovas šiomis dienomis buvo savo įprastoje darbo funkcijų atlikimo vietoje, tačiau jų negalėjo tinkamai vykdyti dėl atšauktos prieigos prie informacinių sistemų ir atjungto telefono. Todėl pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad ieškovas pažeidė DK įtvirtintas bendrąsias darbdavio pareigas (sąžiningumo, bendradarbiavimo ir darbuotojų garbės ir orumo gynimo principus), kadangi atsakovui buvo sudarytos itin nepalankios sąlygos dirbti bei

naudojamas psichologinis smurtas kolektyve, taip siekiant priversti atsakovą išeiti iš darbo. Ieškovas nesutikdamas su pirmosios instancijos teismo sprendimu, pateikė apeliacinį skundą nurodydamas, kad ieškovo veiksmai atsakovo atžvilgiu neatitinka nurodytų kriterijų, kurie galimai patvirtintų teisę į neturtinę žalą ir grindžia savo nuomonę tokiais argumentais: šiuo atveju ieškovo veiksmai negali būti objektyviai vertinami kaip „mobingas“, kadangi tokie veiksmai buvo atliekami dėl darbdavio nepasitikėjimo atsakovu. Antra, ieškovo įsitikinimu, nėra duomenų apie atsakovo pateiktą garso įrašų pašnekovų informavimą, todėl tokie įrodymai nėra leistini pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso (toliau – CPK) normas, o pokalbio turinyje matyti, kad atsakovas pats provokavo konfliktus. Galiausiai apeliantas pasisakė dėl neturtinės žalos dydžio, nurodydamas, kad pirmosios instancijos teismo pateiktoje teismų praktikoje yra akivaizdžiai matoma disproporcija, kurioje neteisėtai atleistam darbuotojui, dirbusiam darbdavio įmonių grupėje daugiau nei 9 m., buvo priteista 1000 Eur neturtinė žala, o kitame teismo sprendime 3,5 mėn. faktiškai dirbančiam darbuotojui buvo priteista 800 Eur neturtinės žalos atlyginimo, todėl jeigu teismo skundžiamas sprendimas dėl teisės liktų nepakeistas, iš ieškovo apskritai neturėtų būti priteisiama neturtinė žala. Tačiau Šiaulių apygardos teismas paliko Šiaulių apylinkės teismo Šiaulių Rūmų sprendimą nepakeistą pabrėždamas, kad šiuo atveju atsakovui turi būti priteisiama iš ieškovo atsakovui padaryta 800 Eur neturtinė žala. Savo poziciją teismas grindė teismų praktikoje nurodytomis aplinkybėmis, patvirtinančiomis darbuotojo teisę į neturtinės žalos atlyginimą, tokiomis kaip „<...> *pripažįstamas darbdavio padaryto darbuotojo teisių pažeidimo šiurkštumas, neteisėtas atleidimas iš darbo itin kompromituojančiu pagrindu, prieš darbuotoją naudotas psichologinis spaudimas, siekiant nulemti jo apsisprendimą išeiti iš darbo, pakenkimas dalykinei reputacijai, galimybių konkuruoti darbo rinkoje sumažėjimas, šeimos santykių pablogėjimas, dėl neteisėtų darbdavio veiksmų atsiradęs sveikatos sutrikimas, sunkūs pragyvenimo šaltinio praradimo turiniai padariniai*“. Šioje byloje Šiaulių apygardos teismas vertino, jog dėl ieškovo daromo psichologinio spaudimo ir naudojamų mobingo veiksmų ieškovas patyrė neturtinio pobūdžio išgyvenimus.

Kadangi Lietuvos Respublikos teismuose yra neretai nagrinėjamas atleidimo iš darbo klausimas DK 58 str. nurodytais pagrindais, todėl šio darbo kontekste yra aktuali teismo pozicija suformuluota dėl darbo pareigų pažeidimų fakto vertinimo (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 10 d. nutartis civilinėje byloje). Remiantis bylos faktinėmis aplinkybėmis, 2018 m. birželio 1 d. atsakovas priėmė įsakymą, kuriuo ieškovės (direktorius pavaduotojos ūkio reikalams) elgesį kitos darbuotojos S.M. (valytojos) atžvilgiu, pasireiškusi balso pakėlimu (rėkimu), naudojamais žeminančiais komentarais,

užgailiojimais, vertino kaip S.M. garbės ir orumo pažeidimą. Šiuo įsakymu ieškovė buvo įspėta, kad vienerių metų laikotarpiu darbo metu ar darbo vietoje jai padarius antrą tokį pažeidimą, ji bus atleista iš užimamų pareigų DK 58 str. 1 d. pagrindu. Nors pirmosios instancijos teismas ieškovės ieškinį patenkino ir panaikino atsakovės įsakymą, Vilniaus apygardos teismas nusprendė panaikinti Vilniaus regiono apylinkės teismo sprendimą ir civilinę bylą nutraukti, kadangi šiuo atveju atsakovo priimtas įsakymas ieškovei nesukėlė jokių materialiujų teisinių padarinių dėl kelių priežasčių: pirma, priimtas įsakymas, kuriame nustatytas ieškovės darbo pareigų pažeidimas ir įspėjimas apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą, buvo tik procedūrinis veiksmas, kuris nesukėlė jokių materialiujų teisinių padarinių, todėl toks įsakymas negalėjo būti ginčijamas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose. Antra, darbo ginčams dėl teisės nustatyta tvarka nėra skundžiamas darbo pareigų pažeidimo konstatavimas (išskyrus jei priimamas sprendimas nutraukti darbo sutartį) ar įspėjimas apie galimą atleidimą už antrą tokį patį darbo pareigų pažeidimą, o jų teisėtumas gali būti nagrinėjamas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose tik tuo atveju, jei darbuotojas ginčytų atleidimo iš darbo už šiurkštų pareigų pažeidimą (ar pakartotinį) teisėtumą DK 220 str. 1 d. nustatyta tvarka. Remiantis Vilniaus apygardos teismo išaiškinimais, darytina išvada, kad gimnazijos direktorės įsakymas nepakeitė darbo teisinių santykių šalių padėties, todėl nebuvo objektyvaus pagrindo ginčui teisme.

Galiausiai aktualu aptarti darbdavio pareigą atlikti profesinės rizikos vertinimą darbe. Šioje byloje ginčas kilo dėl to, jog ieškovas nepilnai organizavo profesinės rizikos vertinimą darbovietėje (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2016 m. gegužės 11 d. sprendimas administracinėje byloje). Akcentuotina, kad ieškovas skųsdamas atsakovės (VDI) veiksmus nepateikė argumentų, kurie būtų susiję su nepagrįstu reikalavimu atlikti profesinės rizikos vertinimą. Šioje byloje atsakovė nurodė, kad atsakomybė už darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimo pažeidimus yra nustatyta DSSI 46 str. ir Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse (toliau – ATPK), todėl atsakovė, patikrinimo metu nustačiusi ATPK 41 str. numatytus administracinius teisės pažeidimus, priėmė pagrįstą sprendimą taikyti administracinę atsakomybę darbdavį atstovaujančiam asmeniui. Tai suponuoja, kad VDI realiai taiko atsakomybę už DSSI 39 str. įtvirtintus pažeidimus, todėl profesinės rizikos vertinimas darbovietėse turi būti organizuojamas.

Pateikus aktualią Lietuvos Respublikos teismų praktiką matyti, kad mobingo apraiškų darbo aplinkoje pasitaiko gana įvairių. Tačiau nepaisant įvairialypio mobingo pasireiškimo, akivaizdžiai matomas darbdavių tarnybinių konfliktų ir tinkamų sprendimų paieškos ignoravimas – darbdaviai siekia eliminuoti darbuotojus iš darbo arba norėdami, kad

darbuotojai išeitę iš darbo savo noru, naudoja spaudimą ir imituoja darbo pareigų pažeidimus, taip siekdami atleisti darbuotojus DK 58 str. nurodytais pagrindais. Tampa akivaizdu, kad dėl susidariusių objektyvių priežasčių darbdaviai visais įmanomais būdais siekia išstumti darbuotojus iš organizacijų, vietoj to, kad ieškotų alternatyvių būdų, kaip išspręsti iškilusius konfliktus.

Lietuvos Respublikos teismų praktikoje yra išskiriamos 6 sąlygos, kurias nustačius teismai gali pripažinti, kad darbdavys neužtikrino darbuotojo garbės ir orumo apsaugos ir atitinkamai darbuotojui priteisti neturtinės žalos atlyginimą, t.y. 1) darbdavio neteisėti veiksmai, neužtikrinus darbuotojo garbės ir orumo apsaugos darbovietėje darbo metu, 2) darbuotojo patirtos neturtinės žalos faktas, 3) priežastinis ryšys tarp darbdavio veiksmų ir darbuotojo patirtos neturtinės žalos, 4) darbdavio kaltė, 5) pažeidimo metu ginčo šalis turi būti sieję darbo teisiniai santykiai ir 6) žalos atsiradimo faktas. Tačiau įtvirtinus inicijuojamo įstatymo pakeitimo projekte esantį siūlymą papildyti DK mobingo sąvokos apibrėžimu (konkrečiai, mobingas – bet koks ir bet kokios formos įžeidžiantis, užgaulus ar kitoks piktnaudžiaujamo pobūdžio pasikartojantis elgesys, nukreiptas prieš atskirą (-us) darbuotoją (-us), kuriuo pažeidžiama darbuotojo profesinė, materialinė, socialinė ar psichologinė gerovė, sukeliamas poveikis psichinei ir fizinei darbuotojo sveikatai, reputacijai, mažinamas darbuotojo produktyvumas) (Darbo kodekso 30 ir 58..., 2021), mobingo atveju Lietuvos Respublikos teismai turėtų nustatyti siūlomo mobingo sąvokos apibrėžime esančių kertinių mobingo požymių egzistavimą. Tokiu būdu būtų formuojama nuosekli teismų praktika sprendžiant mobingo bylas.

Galiausiai lyginant su užsienio valstybių nacionalinių teismų praktika (bei EŽTT), matomos tokios bendros teismų praktikos aktualios tendencijos: 1) Lietuvos Respublikos teismuose kaip ir kitų užsienio valstybių nacionaliniuose teismuose pagrinde yra nagrinėjami vertikalūs mobingo atvejai, 2) Lietuvos Respublikos ir kitų užsienio valstybių nacionaliniuose teismuose mobingo įrodinėjimo našta tenka mobingą patyrusiam asmeniui ir 3) Lietuvos Respublikos teismuose neturtinės žalos atlyginimo pinigine kompensacija mobingo bylose yra ženkliai mažesnė negu kitų užsienio valstybių nacionaliniuose teismuose.

2.3. Pažeistų teisių gynimas ir mobingo prevencija

Turbūt pakankamai sunku būtų paneigti faktą, jog asmenys susidurę su mobingu organizacijoje, neretai yra vedami įvairių emocijų bei iš to sekančių psichologinių sutrikimų. Todėl dažnu atveju asmenys jausdami didelę įtampą nežino kaip tokioje situacijoje turėtų elgtis arba kaip būtų galima ginti savo pažeistas teises. Atitinkamai toliau darbe bus atskleidžiamos pažeistų teisių gynimo galimybės asmenims, patyrusiems mobingą darbo aplinkoje, taip pat aptariami mobingo prevencijos būdai bei pateikiami alternatyvūs sprendimo būdai, siekiant kovoti su mobingu organizacijose.

Pirmiausia, reikėtų suprasti, jog mobingas yra socialinis reiškinys, signalizuojantis pavojų tiek visai organizacijai, tiek kiekvienam organizacijos nariui. Todėl asmenims, patyrusiems mobingą, pirmiausia reikėtų kreiptis į organizacijoje esančius asmenis. Atkreiptinas dėmesys, jog tai priklauso nuo susiklosčiusios situacijos aplinkybių bei patiriamo mobingo rūšies. Pavyzdžiui, jeigu asmuo patiria horizontalų mobingą (t.y. iš savo bendradarbių sulaukia priešiško elgesio), reikėtų kreiptis į tiesioginį vadovą, o jeigu asmens tiesioginis vadovas rodo priešiškus veiksmus konkrečiau asmens atžvilgiu (yra vykdomas vertikalus mobingas), reikėtų kreiptis pagalbos į įmonės vadovą. Pagal VDI, problemos paviešinimas darbo kolektyve yra viena iš efektyviausių smurto darbe valdymo priemonių (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. rugsėjo 7 d. sprendimas). Kitaip tariant, asmenims patyrusiems mobingą organizacijoje, yra rekomenduojama ieškoti pagalbos organizacijos viduje. Taip pat asmenys laisvai gali kreiptis pagalbos į darbo tarybas arba profesines sąjungas, kurios tokiu atveju aktyviai vykdytų konsultacijas ir praktiškai įvertintų susidariusią nemalonią situaciją. Tačiau akivaizdu, kad ne visada pavyksta mobingo problemą išspręsti organizacijos viduje plačiąja prasme¹². Todėl akcentuotina, jog bendrai asmenys, patyrę mobingą organizacijose, gali ginti savo pažeistas teises šiais būdais: t. y. 1) kreiptis į VDI su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo, 2) kreiptis į DGK su prašymu atlyginti turtinę ar neturtinę žalą dėl patirtų emocinių išgyvenimų, nepatogumų, psichologinių sukrėtimų, psichologinio spaudimo ir pan., 3) kreiptis į Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti pranešėjo statusą arba 4) kreiptis į bendrosios kompetencijos teismus (civilinio proceso, sunkesniais atvejais ir baudžiamojo proceso tvarka) (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. rugsėjo 7 d. sprendimas civilinėje byloje).

¹² Pavyzdžiui, mobingą vykdo įmonės vadovas kartu su kitais aukštas pareigas įmonėje užimančiais asmenimis ir kt.

Atkreiptinas dėmesys, jog asmenys, siekdami ginti savo pažeistas teises darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose, turi pateikti įrodymus, suponuojančius faktą, jog prieš juos buvo vykdomas mobingas. Pažymėtina, jog įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybių, pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra, o šie faktiniai duomenys yra nustatomi šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai ar per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais, padarytais nepažeidžiant įstatymų, ir kitomis įrodinėjimo priemonėmis (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, 2003). Mobingo bylose neretai kyla problema dėl surinktų įrodymų leistinumą klausimo, pavyzdžiui, kai į bylą yra pateikiamas slaptai nufilmuotas vaizdo ar garso įrašas, kaip vienintelis įrodymas, nustatantis faktines aplinkybes byloje. Nors tokių bylų tikėtina nėra daug (kadangi bylose gali būti pateikiamos kitos įrodinėjimo priemonės, tokios kaip liudytojų parodymai, šalių paaiškinimai ar kt.), tačiau lingvistiniu požiūriu aiškinant šią normą, tuo atveju jeigu vaizdo ar garso įrašas yra padarytas pažeidžiant įstatymus, faktinės bylos aplinkybės tokiomis įrodinėjimo priemonėmis negalės būti patvirtinamos. Tačiau bet kokių atveju darbuotojams, patyrusiems mobingą organizacijoje, rekomenduotina rinkti visus įrodymus, kurie atspindėtų mobingo pažeidimo faktą. Nors tokiose situacijose ne visada yra lengva rinkti įrodymus arba juos turėti, tačiau tokie įrodymai kaip elektroniniai susirašinėjimai, įvairūs sveikatos priežiūros įstaigų įrašai apie sveikatos būklę, vaizdo ir garso įrašai (jeigu jie padaryti nepažeidžiant įstatymų), nuotraukos ir kiti tik palengvintų įrodinėjimo procesą.

Tačiau šio darbo kontekste aktuali ir mobingo prevencija, t.y. svarbu aptarti kaip šiuo metu darbdaviai turėtų elgtis, siekdami išvengti mobingo organizacijoje. Darbo autorės nuomone, šiuo metu kiekvienas darbdavys, turintis aukštesnius įmonės etikos standartus bei siekdamas būti socialiai atsakingu, turėtų orientotis į itin griežtą mobingo prevenciją. Tokiu būdu darbdaviai sėkmingai inicijuotų ir formuotų griežtą mobingo netoleravimo kultūrą organizacijoje. Darbo autorės įsitikinimu, tokia mobingo prevencija galima būtų laikyti organizacijos vidinę politiką, kuri reguliuotų mobingo netoleravimo strategiją. Antra, darbdaviai turėtų organizuoti privalomus vidinius mokymus darbuotojams mobingo tema. Šie privalomai mokymai turėtų būti organizuojami ir vykdomi reguliariai, pavyzdžiui, periodiškai kartą arba kelis kartus per metus. Tokios ugdymo programų temos, kaip patyčių supratimas, pagalbos užtikrinimas, bendravimo įgūdžių tobulinimas, panaudojant socialinę paramą, ir paramos įgijimas gali padėti valdyti patyčias darbo vietoje

(Vveinhardt, Andriukaitienė, 2016, p. 7). Galiausiai darbdaviai turėtų savanoriškai įdiegti pranešimų apie pažeidimus (angl. *whistleblowing*) kanalą, kurio pagalba mobingą patyrusios aukos galėtų pranešti apie tokius atvejus organizacijoje. Darbo autorės nuomone, pranešimų apie pažeidimus kanalas užtikrintų tam tikrą organizacijos kultūros mechanizmą mobingo situacijoms spręsti. Pastebėtina, kad pačios *whistleblowing* platformos įdiegimas arba naudojimas organizacijoje turi itin daug privalumų, pavyzdžiui¹³, geriausiai žinomose platformose, tokiose kaip „Vault Platform“ „WhistleB“ „Whistleblowing Software“, „Whistlelink“ ir pan. yra stipriai užtikrinamas anonimiškumas, kadangi šios platformos turi savo atskirą kodavimą. Taip pat priešiško elgesio tyrimo metu kiekvienas žingsnis procese yra registruojamas ir stebimas automatiškai, tai reiškia, kad yra vykdoma itin stipri tyrimo kontrolė. Trečia, tokių platformų įdiegimas mobingo aukoms galimai suteiktų didesnę pasitikėjimą pranešimo metu, kadangi yra vykdomas anonimiškas bendravimas¹⁴. Nepaisant visų išvardintų privalumų, darbo autorės nuomone, *whistleblowing* kanalas tam tikra prasme suveiktų kaip saugiklis, kurį idiegius darbdaviai galėtų stipriai apsaugoti nuo neteisėtų veiksmų organizacijoje, o neteisėtų veiksmų stebėjimas darbdaviams būtų indikacija svarstyti apie ateityje reikalingas priemones, siekiant gerinti darbo aplinką organizacijoje.

Gera žinia ta, kad siekdama sustiprinti mobingo prevenciją Lietuvoje, nuo 2022 m. sausio mėn. VDI įsteigė psichologinio smurto darbe prevencijos skyrių, kuriame dirbantys inspektoriai pradėjo registruoti bei tirti skundus dėl psichologinio smurto darbe, vykdyti priežiūros politiką, taip pat teikti konsultacijas darbuotojams, darbdaviams, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyboms, darbdavių organizacijų atstovams ir kt. psichologinį smurtą reglamentuojančių teisės aktų taikymo, prevencijos ir tyrimo klausimais (Valstybinė darbo inspekcija, 2022b). Darbo autorės nuomone, ši iniciatyva ne tik galimai palengvins asmenų patiriančių mobingą darbo aplinkoje situaciją pateikdama reikalingą informaciją, bet ir paskatins darbdavius bei kitus subjektus pradėti formuoti griežtą mobingo netoleravimo kultūrą organizacijose.

Tačiau nors ir daugelis darbdavių nėra suformavę griežtos mobingo netoleravimo kultūros organizacijoje, šiame darbe aktualu pateikti alternatyvius sprendimo būdus, siekiant kovoti su mobingu organizacijose. Pažymėtina, kad Lietuvos pažangių įmonių

¹³ Nurodytos pranešimų apie pažeidimus (angl. *whistleblowing*) platformos yra įtrauktos atlikus savarankišką apžvalgą siekiant įvertinti *whistleblowing* platformų rinkos pasiūlą elektroninėje erdvėje.

¹⁴ Savarankiškos apžvalgos metu pastebėta, jog nurodytos pranešimų apie pažeidimus platformos atitinka Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje dėl asmenų, pranešančių apie Sąjungos teisės apsaugos (Europos Parlamento ir Europos Tarybos direktyva..., 2019) bei Bendrojo duomenų apsaugos reglamento nuostatas (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas..., 2016).

gerąją praktiką dalinasi VDI¹⁵. Peržvelgus Lietuvos įmonių gerosios praktikos pavyzdžius¹⁶, matyti, kad Lietuvos įmonės pasirinko įvairius alternatyvius sprendimo būdus, siekiant kovoti su mobingu organizacijose. Šiuo metu įmonėse mobingą patyrusioms aukoms yra siūloma dalyvauti išorinių konsultantų (įvairių sričių profesionalų) mokymuose, suteikiama galimybė naudotis psichologinėmis konsultacijomis. Taip pat darbdaviai, siekdami gerinti darbuotojų emocinę gerovę, skiria papildomas apmokamų atostogų dienas per metus, o darbovietėse yra įdiegtos programos orientuotos į komandos formavimo kultūrą ir kt.

¹⁵ Lietuvos įmonių „gerosios praktikos“ pavyzdžiai yra nurodyti VDI internetiniame puslapyje (Valstybinė darbo inspekcija, 2022c).

¹⁶ AB „Telia Lietuva“, UAB „Hollister Lietuva“, UAB „Hostinger“, UAB „UPA MCT“, UAB „Voltas IT“, „Danske Bankas A/S“ Lietuvos filialas.

IŠVADOS

1. Visuotinai yra naudojami skirtingi terminai priešiškam elgesiui darbe apibūdinti (pavyzdžiui, angl. *employee abuse*, *moral harassment*, *workplace terrorism*, *victimization* ir kt.). Tačiau išanalizavus skirtingai apibrėžiamas sąvokas tiek Lietuvos Respublikoje, tiek kitose užsienio valstybėse, mobingas galėtų būti apibrėžiamas kaip dažnai pasikartojanti, tikslinga ir sisteminga veikla, kuomet priešiški, neetiški veiksmai yra nukreipiami į tikslinį (-ius) asmenį (-is), siekiant pakenkti, pažeminti ar netgi įbauginti auką (-as).
2. Dėl kultūrinio ir socialinio požiūrio skirtumų valstybės pasitelkė skirtingas teises priemones siekdamas apsaugoti asmenis nuo priešiško elgesio organizacijose arba užkirsti kelią mobingui. Apžvelgus bei įvertinus mobingo teisinį reguliavimą, darytina išvada, jog tik kelių užsienio valstybių (konkrečiai, Prancūzijos ir Lenkijos) pasitelktos teisinės priemonės galėtų būti vertinamos kaip pakankamos asmenų apsaugai nuo mobingo. Pabrėžtina, kad tik visuotinai suvokus ir pripažinus šį socialinį reiškinį, mobingo problema galės būti sprendžiama tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmeniu.
3. Dabartinis Lietuvos Respublikos teisinis reguliavimas, susijęs su darbuotojo garbės ir orumo gynimu, nesuteikia visapusiškos teisinės apsaugos nuo mobingo darbo aplinkoje nukentėjusiems asmenims. Kadangi asmenims, susidūrusiems su mobingu darbo aplinkoje reikia visapusiškos teisinės apsaugos, būtina DK įtvirtinti mobingo sąvokos apibrėžimą, nustatyti darbdavio pareigą turėti vidinę politiką, reguliuojančią organizacijos mobingo netoleravimo strategiją bei numatyti bendrą pareigą visiems darbdaviams užtikrinti saugų pranešimų apie pažeidimus kanalą. Tokiu būdu abiemis darbo teisinių santykių šalims būtų nustatomos aiškesnės gairės teisių ir pareigų, kontrolės ir prevencijos kontekste.
4. Šalia būtinybės įtvirtinti mobingo teisinio reguliavimo aiškumą, svarbios ir atskirų organizacijų savarankiškos pastangos užtikrinant darbuotojų moralinę gerovę. Reguliarūs mokymai darbuotojams, nemokamai teikiamos psichologinės konsultacijos bei kitos alternatyvios priemonės yra būtinos siekiant kurti sveiką darbo aplinką organizacijose.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). *Valstybės žinios*, 2006, 68-2497.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 155 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos (1981). 1331 UNTS 279.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 187 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos (2006). 2564 UNTS 291.
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo (2019) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/C190%20Autentiškas%20vertimas.pdf> [žiūrėta 2022 m. kovo 29 d.].
5. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 206 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo (2019) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/d_cekatauskiene%202020_02_18_%201046_001.pdf [žiūrėta 2022 m. kovo 29 d.].

Europos Sąjungos teisės aktai

6. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. C 326/392.
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. balandžio 27 d. reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas). OL L 119, p. 1.
8. Europos Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OL L 183, p. 1.
9. Europos Tarybos 2004 m. gruodžio 13 d. direktyva 2004/113/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo. OL L 373, p. 37.
10. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. OL L 204, p. 23.
11. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. spalio 23 d. direktyva 2019/1937 dėl asmenų, pranešančių apie Sąjungos teisės pažeidimus, apsaugos. OL L 305, p. 17.

12. Europos Parlamento 2018 m. rugsėjo 11 d. rezoliucija dėl bauginimo ir seksualinio priekabiavimo darbe, viešosiose erdvėse ir politiniame gyvenime ES prevencijos ir kovos su jais priemonių, 2018/2055 (INI).
13. Europos Komisijos komunikatas Tarybai ir Europos Parlamentui kuriuo pranešama apie Europos pagrindų susitarimą dėl priekabiavimo ir smurto darbe. KOM (2007), 686.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

14. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
15. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 36-1340.
16. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.
17. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
18. Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymas (2017). TAR, 19743.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 14 d. nutarimas Nr. 1133 „Dėl Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo įgyvendinimo“. TAR, 18760.
20. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymas Nr. A1-241 „Dėl psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 105-3897.
21. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymas Nr. A1-457 „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 126-6350.

Specialioji literatūra

22. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
23. Einarsen, S. (2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian perspective. *OpenEdition journals*, 7, 1-19, <https://doi.org/10.4000/pistes.3156>
24. Guerrero, M. (2004). The development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation. *Boston College International and Comparative Review*, 2 (27), p. 477-500 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol27/iss2/10/> [žiūrėta 2022 m. vasario 22 d.].

25. Hebert, C. (2018). The Legal Status of Bullying in the United States. *OpenEdition Journals*, 4, 182-189, <https://doi.org/10.4000/rdctss.1814>
26. Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European journal of work and organizational psychology*, 5 (2), 165-184, <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
27. Levickaitė, K. (2020). *Psichikos sveikata darbe*. Vadovas. Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas.
28. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos informacijos ir komunikacijos departamento tyrimų skyrius. (2020). Mobingo (patyčių, priekabiavimo) samprata ir kovos su juo teisinis reglamentavimas kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse narėse [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.lrs.lt/sip/getFile3?p_fid=16794 [žiūrėta 2022 m. vasario 8 d.].
29. Lorho, F., Hilp, U. (2001). Bullying at work. European Parliament, Social Affairs Series, SOCI 108. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf [žiūrėta 2022 m. vasario 4 d.].
30. Myers, E. (2002). Claiming Damages for Workplace Stress. *Journal of Mental Health Law*, 8, 283-289, <https://dx.doi.org/10.19164/ijmhcl.v0i8.334>
31. Nelligan, N. (2008). Jurisdictions and Causes of Action: Commercial Considerations in dealing with Bullying, Stress and Harassment Cases Part II. *Commercial Law Practitioner*, 1(15), <https://doi.org/10.21427/D7N19V>
32. Ostaszewski, W. (2020). Employer's liability for mobbing (workplace bullying) in Polish labour law. *Labour and Social Security journal*, 7, 37-41, <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.7.6>
33. Pascu, R. (2015). The Phenomenon of Mobbing. *Research and Science Today* 1(9), p. 146-154 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.rstjournal.com/mdocs-posts/19-diana-pascu-the-phenomenon-of-mobbing/?mdocs-file=1293&mdocs-url=false> [žiūrėta 2022 m. vasario 5 d.]
34. Petrylaitė, D. (2011). International Legal Standards of Regulation of Mobbing at Work. *Issues of Business and Law*, 3, 121-133, <https://doi.org/10.2478/v10088-011-0011-7>
35. Vveinhardt, J. (2010). Mobingo kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose diskursas. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 1(26), p. 142-148 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://vb.svako.lt/object/elaba:6136853/6136853.pdf> [žiūrėta 2022 m. vasario 6 d.]

36. Vveinhardt, J., Žukauskas, P. (2012). *Mobingas darbuotojų santykiuose: individas, organizacija, sociumas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
37. Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85, <http://doi.org/10.1108/01437729910268669>
38. Žukauskas, P., Vveinhardt, J., Melnikas, B., Grančay, M. (2015). Dynamic of Attack Actions in the Mobbing Strategy: The Case in Lithuania. *Journal of Business Economics and Management*, 16(4), 733-752, <http://doi.org/10.3846/16111699.2015.1068840>
39. Ward, J., Abbey, A. (eds.) (2005). *Organizational Stress* [interaktyvus], Palgrave MacMillan. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books/about/Organizational_Stress.html?id=CC0OSNe8ngsC&redir_esc=y [žiūrėta 2022 m. kovo 22 d.].

Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika

40. *Špadijer prieš Juodkalniją* [EŽTT], Nr. 31549/18, [2021-11-09]. ECLI:CE:ECHR:2021:1109 JUD003154918.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika

41. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 39-1441.

Lietuvos Respublikos bendrosios kompetencijos teismų praktika

42. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. gruodžio 4 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1357-415/2019.
43. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2016 m. gegužės 11 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-6605-643/2016.
44. Kauno apygardos teismo 2012 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-758-324/2012.
45. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1350-910/2019.
46. Šiaulių apygardos teismo 2021 m. sausio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-102-372/2021.

47. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-174-910/2021.
48. Kauno apygardos teismo 2021 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-572-945/2021.
49. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. rugsėjo 7 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-2205-643/2021.

Kiti šaltiniai

50. Abajournal. *David Yamada is fighting to end workplace bullying* [interaktyvus] (modifikuota 2022-02-17). Prieiga per internetą: <https://www.abajournal.com/magazine/article/david-yamada-is-fighting-to-end-workplace-bullying> [žiūrėta 2022 m. vasario 17 d.].
51. Ahlberg, K. (2015). *New regulations improve Swedish Workers' protection against bullying* [interaktyvus] (modifikuota 2022-03-01). Prieiga per internetą: <http://www.nordiclaborjournal.org/nyheter/news-2015/article.2015-11-24.1099989429> [žiūrėta 2022 m. kovo 1 d.].
52. Aiškinamasis raštas dėl Darbo kodekso 30 ir 58 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/rs/lasupplement/TAP/2cc906f0567011eba1f8b445a2cb2bc7/7123323f567011eba1f8b445a2cb2bc7/format/ISO_PDF/ [žiūrėta 2022 m. vasario 25 d.].
53. British and Irish Legal Information Institute. English and Wales Court of Appeal (Civil Division) Decisions: *Sutherland v Hatton* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2002/76.html> [žiūrėta 2022 m. vasario 25 d.].
54. Birknerova, Z., Zbihlejova, L., Droppa, M. (2021). Assessment of Abusive Supervision- Boss Methodology. *Journal of Business Economics and Management*, 22, 197-216, <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13552>
55. Communication Workers Union. *The Law Against Work Related Suicide in France* [interaktyvus] (modifikuota 2022-02-26). Prieiga per internetą: <https://www.cwu.org/wp-content/uploads/2020/01/Law-against-work-related-suicide-in-France-2019.pdf> [žiūrėta 2022 m. vasario 26 d.].
56. Einarsen, K., Mykletun, R.J., Einarsen, S.V., Skogstad, A, Salin, D. (2017). Ethical Infrastructure and Successful Handling of Workplace Bullying. *Nordic journal of working life sciences*, 7, 37-54, <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i1.81395>

57. Erturk, A; Cemaloglu, N. (2013). Causes of Mobbing Behaviour. *The Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 116, 3669-3678, <https://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.821>
58. Eurofound. *Mobbing* [interaktyvus] (modifikuota 2022-02-04). Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/mobbing> [žiūrėta 2022 m. vasario 4 d.].
59. Healthy Workplace Bill. *WBI Healthy Workplace Bill to Prevent & Correct Abuse at Work* [interaktyvus] (modifikuota 2022-02-20). Prieiga per internetą: <https://healthyworkplacebill.org> [žiūrėta 2022 m. vasario 20 d.].
60. Ibiloglu, A. (2020). Mobbing (Psychological Violence) in Different Aspects. *Current Approaches in Psychiatry 2020*, 12, 330-341, <https://doi.org/10.18863/pgy.543354>
61. International Labour Office. Work-related violence and its integration in existing surveys [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf [žiūrėta 2022 m. vasario 4 d.]
62. International Labour Organization. Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190) [interaktyvus] (modifikuota 2022-02-20). Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 [žiūrėta 2022 m. vasario 20 d.].
63. Instytut Fizyki Polskiej Akademii Nauk. Mobbing – a psychosocial hazard [interaktyvus]. Prieiga per internetą: http://www.ifpan.edu.pl/msdifpan/Studium/new/sd/Mobbing_2021_EN.pdf [žiūrėta 2022 m. vasario 26 d.].
64. Yamada, D. (2013). Workplace Bullying and the Law: A Report from the United States [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_u.s.a..pdf [žiūrėta 2022 m. vasario 25 d.].
65. Yamada, D. (2019). France Telecom bullying verdict: Guilty, with bosses sent to prison. *Minding the Workplace*, [blog] 20 December. Prieiga per internetą: <https://newworkplace.wordpress.com/2019/12/20/france-telecom-bullying-verdict-guilty-with-bosses-sent-to-prison/> [žiūrėta 2022 m. kovo 1 d.].
66. Leagle. *Woodward v. Elizabethtown Community and Technical College* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.leagle.com/decision/infdco20150722b55/> [žiūrėta 2022 m. vasario 25 d.].

67. Lerouge, L. (2013). Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_france.pdf [žiūrėta 2022 m. vasario 20 d.].
68. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 ir 58 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/2cc906f0567011eba1f8b445a2cb2bc7> [žiūrėta 2022 m. vasario 25 d.].
69. Lietuvos Respublikos Seimo Žmogaus Teisių komitetas. Papildomo komiteto išvada Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 ir 58 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XVIP-179 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/31506af0b3d211eb813da437131bc1ee?jfwid=crzfk5dp> [žiūrėta 2022 m. vasario 15 d.].
70. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Mobingas darbe: kaip jį atpažinti?* [interaktyvus] (modifikuota 2022-02-04). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/mobingas-darbe-kaip-ji-atpazinti> [žiūrėta 2022 m. vasario 4 d.].
71. Lorenz, K. (eds.) (2002). *On Agression* [interaktyvus], Routledge. Prieiga per internetą: https://monoskop.org/images/d/d0/Lorenz_Konrad_On_Agression_2002.pdf [žiūrėta 2022 m. vasario 4 d.].
72. Mujtaba, B.G., Senatship, T. (2020). Workplace Mobbing and the Role of Human Resources Management. *Business Ethics and Leadership*, 4 (1), 17-34, [https://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).17-34.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(1).17-34.2020)
73. New York Times. *3 French Executives Convicted in Suicides of 35 Workers* [interaktyvus] (modifikuota 2022-02-26). Prieiga per internetą: <https://www.nytimes.com/2019/12/20/world/europe/france-telecom-suicides.html> [žiūrėta 2022 m. vasario 26 d.].
74. Nunn, N. (2013). Old-school sweetheart to modern-day menace: the history of world bully. The PromotePrevent blog, [blog] 14 August. Prieiga per internetą: <http://preventingbullying.promoteprevent.org/old-school-sweetheart-modern-day-menace-history-word-bully> [žiūrėta 2022 m. vasario 4 d.].
75. Proskauer. Bullying, Harassment and Stress in the Workplace - A European Perspective [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.internationallaborlaw.com/wp->

- content/uploads/sites/15/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf [žiūrėta 2022 m. vasario 4 d.].
76. Strandmark, M. (2013). Workplace Bullying and Harassment in Sweden: Mobilizing against Bullying [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.jil.go.jp/english/events/seminar/13_0227report.html [žiūrėta 2022 m. vasario 20 d.].
 77. Šilalės Simono Gaudiešiaus gimnazija. Šilalės Simono Gaudiešiaus gimnazijos psichologinio smurto ir mobingo politika [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://gaudesius.lt/wp-content/uploads/2021/09/Psichologinio-smurto-ir-mobingo-politika.pdf> [žiūrėta 2022 m. kovo 28 d.].
 78. The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. Equality Act 2010 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/UNITED%20KINGDOM_Equality%20Act%202010.pdf [žiūrėta 2022 m. kovo 23 d.].
 79. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. *Harassment* [interaktyvus] (modifikuota 2022-03-23). Prieiga per internetą: <https://www.eeoc.gov/harassment> [žiūrėta 2022 m. kovo 23 d.].
 80. Valstybinė darbo inspekcija. (2012). Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/PsichosocialiniaiRizikosVeiksniaiStresoDarbeVertinimoRekomendacijos.pdf> [žiūrėta 2022 m. kovo 30 d.].
 81. Valstybinė darbo inspekcija. (2020). Metodinės rekomendacijos psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/Smurtas.pdf> [žiūrėta 2022 m. vasario 5 d.].
 82. Valstybinė darbo inspekcija. (2021). *VDI paaiškina: kas yra psichologinis smurtas bei mobingas ir kaip tą atpažinti savo teises* [interaktyvus] (modifikuota 2022-02-04). Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3355 [žiūrėta 2022 m. vasario 4 d.].
 83. Valstybinė darbo inspekcija. (2022a). DGK veiklos ataskaitos [interaktyvus] (modifikuota 2022-02-05). Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63 [žiūrėta 2022 m. vasario 15 d.].
 84. Valstybinė darbo inspekcija. (2022b). *VDI stiprina psichologinio smurto darbe prevenciją* [interaktyvus] (modifikuota 2022-03-15). Prieiga per internetą:

- https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3534 [žiūrėta 2022 m. kovo 15 d.].
85. Valstybinė darbo inspekcija. (2022c). Geroji praktika [interaktyvus] (modifikuota 2022-03-31). Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=75 [žiūrėta 2022 m. kovo 31 d.].
86. Vaananen, M. (2018). Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_eu_finland.pdf [žiūrėta 2022 m. vasario 14 d.].
87. Vveinhardt, J., Andriukaitienė, R. (2016). Mobingo/patyčių kaip psichosocialinio stresoriaus prevencija. *Laisvalaikio tyrimai*, 2 (8), p. 1-18 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://journals.lsu.lt/laisvalaikio-tyrimai/article/download/235/232/465> [žiūrėta 2022 m. kovo 10 d.].
88. Zachariadou, T., Zannetos, S., Chira, S.E., Gregoriou, S., Pavlakis, A. (2018). Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among Health-care Professionals in Cyprus: Greek Version of “Leymann Inventory of Psychological Terror”. *Safety and Health at Work*, 9, p. 339-346, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.11.003>
89. Žmogaus teisių stebėjimo institutas. *Mobingas* [interaktyvus] (modifikuota 2022-02-05). Prieiga per internetą: <https://www.lygybesplanai.lt/mobingas/> [žiūrėta 2022 m. vasario 5 d.].

Mobingo teisinio reguliavimo teoriniai ir praktiniai aspektai

Gabrielė Angelė Gumbytė

Šiame magistro darbe yra atskleidžiami mobingo teisinio reguliavimo teoriniai ir praktiniai aspektai, remiantis tarptautiniais, Europos Sąjungos, Lietuvos Respublikos ir kitų užsienio valstybių nacionaliniais teisės aktais bei aktualia teismų praktika, įvairių Lietuvos ir užsienio autorių mokslinėmis publikacijomis, taip pat tarptautinių organizacijų, Europos Sąjungos bei valstybinių institucijų pateiktomis rekomendacijomis bei aktualiais išaiškinimais mobingo kontekste.

Darbe yra analizuojamas mobingo sąvokos apibrėžimas, aptariama mobingo ir psichologinio smurto samprata bei mobingo rūšių, apraiškų ir priežasčių pagrindiniai aspektai ir apžvelgiamas mobingo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje bei kitose užsienio valstybėse. Taip pat darbe yra pateikiama aktuali Lietuvos Respublikos ir kitų užsienio valstybių nacionalinių teismų praktika, nustatomi pagrindiniai mobingo praktiniai aspektai, atskleidžiamos pažeistų teisių gynimo galimybės asmenims, patyrusiems mobingą darbo aplinkoje, aptariami mobingo prevencijos būdai bei pateikiami alternatyvūs sprendimo būdai, siekiant kovoti su mobingu organizacijose.

Dėl kultūrinio ir socialinio požiūrio skirtumų valstybės pasitelkė skirtingas teises priemones siekdamas kovoti su mobingu. Kadangi tik kelių užsienio valstybių pasitelktos teisinės priemonės galėtų būti vertinamos kaip pakankamos asmenų apsaugai nuo mobingo, mobingo problema galės būti sprendžiama tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmeniu tik visuotinai suvokus ir pripažinus šį socialinį reiškinių. Konkrečiai Lietuvos Respublikos teisinis reguliavimas, susijęs su darbuotojo garbės ir orumo gynimu, nesuteikia visapusiškos teisinės apsaugos nuo mobingo darbo aplinkoje nukentėjusiems asmenims, todėl yra reikalinga DK įtvirtinti mobingo sąvokos apibrėžimą, nustatyti darbdavio pareigą turėti vidinę mobingo politiką bei numatyti bendrą pareigą visiems darbdaviams užtikrinti saugų pranešimo apie pažeidimus kanalą. Tačiau šalia būtinybės įtvirtinti mobingo teisinio reguliavimo aiškumą, svarbios ir atskirų organizacijų savarankiškos pastangos užtikrinant darbuotojų moralinę gerovę.

SUMMARY

Theoretical and practical aspects of mobbing legal regulation

Gabrielė Angelė Gumbytė

This Master's thesis reveals the theoretical and practical aspects of mobbing legal regulation based on international, European Union, Republic of Lithuania and other foreign national legal acts and relevant case law, scientific publications of various Lithuanian and foreign authors, as well as recommendations and relevant interpretations in the context of mobbing, issued by international organisations, European Union and state institutions.

This Master's thesis analyses the definition of mobbing, discusses the concept of mobbing and psychological violence, as well as the main aspects of the types, manifestations and causes of mobbing, and reviews the legal regulation of mobbing in the Republic of Lithuania and other foreign countries. It also presents relevant practice of the Republic of Lithuania and other foreign countries courts, identifies the main practical aspects of mobbing, reveals the possibilities of redress for persons who have suffered mobbing in the work environment, discusses ways of preventing mobbing and presents alternative solutions to combat mobbing in organisations.

Due to differences in cultural and social attitudes, countries have adopted different legal instruments to combat mobbing. Since only a few foreign legal instruments could be considered sufficient to protect individuals against mobbing, the problem of mobbing can only be tackled at both national and international level if there is a common understanding and recognition of this social phenomenon. In particular, the current legal regulation of the Republic of Lithuania relating to the protection of the honour and dignity of the employee does not provide comprehensive legal protection for victims of mobbing in the workplace, therefore it is necessary to amend the Labour Code by establishing a definition of mobbing, an obligation for the employer to have an internal mobbing policy, and a general obligation for all employers to provide a secure channel for reporting offences. However, in addition to the need for clarity in the legal regulation of mobbing, the independent efforts of individual organisations to ensure the moral well-being of their employees are also important.