

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Vitalijaus Vilesko,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

**Magistro darbas
Stresas ir smurtas darbe: teisiniai aspektai**

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: doc. dr. Audrius Bitinas

Vilnius
2017

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	3
ĮVADAS	4
1. STRESO IR SMURTO DARBE PAGRINDINĖS CHARAKTERISTIKOS IR TEISINIS APIBRĖŽIMAS.....	8
1.1. Pagrindinės visuotinai pripažįstamos bei tarptautiniuose teisės aktuose numatytos streso ir smurto darbe charakteristikos	8
1.1.1. Smurto ir streso samprata, pagrindiniai bruožai	8
1.1.2. Tarptautiniuose teisės aktuose numatytos streso ir smurto darbe charakteristikos	14
1.2. Pagrindiniai Europos Sąjungos instrumentai, skirti kovai su stresu ir smurtu darbe.....	17
1.3. Lietuvos Respublikos teisėje numatytos streso ir smurto darbe charakteristikos	21
2. STRESĄ IR SMURTĄ DARBE RIBOJANČIOS LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINIO REGLAMENTAVIMO PRIEMONĖS	27
2.1. Smurto ir streso darbe ribojimo priemonės, numatytos Lietuvos Respublikos teisės aktuose.....	27
2.2. Lietuvos teismų praktikos, susijusios su smurto ir streso darbe ribojimo priemonėmis, apžvalga ir trumpas įvertinimas	32
2.3. Smurto ir streso darbe ribojimo priemonių numatymas kolektyvinėse sutartyse	37
3. DĖL SMURTO IR STRESO DARBE PAŽEISTŲ DARBUOTOJŲ TEISIŲ GYNYBOS BŪDAI.....	40
3.1. Kai kurių valstybių teisės aktuose įtvirtinti dėl smurto ir streso darbe pažeistų darbuotojų teisių gynybos būdai	40
3.2. Rekomendacijos dėl Lietuvos Respublikos teisėje galimų įtvirtinti smurto ir streso darbe pažeistų darbuotojų teisių gynybos mechanizmų.....	43
IŠVADOS	46
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	47
SANTRAUKA	51
SUMMARY	53

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

Direktyva dėl saugos ir sveikatos – 1990 m. gegužės 29 d. Tarybos direktyva 90/270/EEB dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais.

DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

ES – Europos Sąjunga.

Naujasis DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įsigaliosiantis 2017 m. liepos 1 d.

Nuostatai – Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdiniai nuostatai.

Pagrindinis susitarimas – ETUC, UNICE, CEEP ir UEAPME pagrindinis susitarimas dėl streso darbe, pasirašytas 2004 m. spalio 8 d.

Papildomų priemonių direktyva – 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.

Pirmoji direktyva – 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB).

PSO – Pasaulio sveikatos organizacija.

TDO – Tarptautinė darbo organizacija.

Rizikos vertinimo nuostatai – Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai.

Saugos ir sveikatos įstatymas – Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.

IVADAS

Stresas ir smurtas darbe tampa vis dažnesniu reiškiniu. Didėjant konkurencijai darbo rinkoje, kai darbdaviai darbuotojams kelia vis didesnius reikalavimus, stresas tampa neišvengiama daugelio darbuotojų kasdienybe. Tačiau ne mažesnė problema ir smurtas darbe (dažnai psichologinis, o kartais ir fizinis), kuris tampa darbdavių pykčio išraiška, dėl to nukenčiant darbuotojams, o tam tikrais atvejais, kaip bus matyti iš apibendrinamos praktikos, taip pat nukenčiant ir darbdaviams nuo darbuotojų patiriamo smurto.

Akivaizdu, jog tokiais atvejais įstatymų leidėjas negali būti pasyvus ir privalo veikti, siekdamas kokiu nors būdu numatyti reglamentavimo priemones, leidžiančias išvengti smurto ir streso darbinėje aplinkoje.

Būtent tai ir lemia šiame darbe nagrinėjamos **temos aktualumą** – vis labiau didėjant konkurencijai darbo rinkoje darbuotojai yra priversti darbe patirti smurtą ir stresą. Žemiau šiame darbe nurodoma, jog smurtas ir stresas darbe yra viena iš jautriausių sričių, kuriai reikia tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovų, tiek ir įstatymų leidėjo dėmesio.

Todėl siekiant to išvengti, teisinis reglamentavimas turi būti aiškus ir numatantis priemones, kurios leistų streso ir smurto darbinėje aplinkoje išvengti. Deja, tačiau Lietuvos Respublikos teisinė bazė šiuo atžvilgiu nėra pakankama, o tai dar labiau aktualizuoja šią problemą ir lemia būtinybę ją išsamiai analizuoti, vertinti bei pateikti atitinkamus pasiūlymus.

Tokia analizė, šiame darbe atliekamas vertinimas bei pateikti pasiūlymai yra svarbūs ne tik teoriniu, bet taip pat ir praktiniu atžvilgiu, kadangi sudarytų prielaidas tobulinti galiojantį reglamentavimą bei imtis priemonių, reikalingų užtikrinti, jog smurtas ir stresas darbe būtų efektyviai ribojamas, o darbuotojai dėl darbe patirto smurto ir streso galėtų efektyviai apginti savo pažeistas teises.

Atsižvelgiant į tai, šio **darbo tikslas** – išanalizuoti šiuo metu tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose bei Lietuvoje galiojantį reglamentavimą, susijusį su stresu ir smurtu darbe.

Pagal nurodytą darbo aktualumą bei darbo tikslą, atitinkamai numatomi tokie šio **darbo uždaviniai**:

1. Išanalizuoti pagrindines smurto ir streso darbe charakteristikas, įtvirtintas tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose bei Lietuvos Respublikos teisėje.

2. Įvertinti, kokios yra pagrindinės tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose bei Lietuvos Respublikos teisėje numatytos streso ir smurto darbe ribojimo priemonės.
3. Apžvelgti, kokie yra pagrindiniai dėl smurto ir streso darbe darbuotojų pažeistų teisių gynybos būdai.
4. Pateikti išvadas, rekomendacijas bei pasiūlymus, kaip būtų galima tobulinti Lietuvos Respublikos teisėje įtvirtintą reglamentavimą, jog smurto ir streso darbe ribojimai būtų efektyvūs ir tinkamai veiktų.

Šio **darbo objektas** – smurto ir streso darbe teisinis reglamentavimas.

Rengdamas šį darbą, autorius naudojosi įvairiais mokslinio pažinimo metodais, t.y. mokslinės literatūros analizės, lyginamuoju, empirinių duomenų analizės, metaanalizės ir alternatyvų metodais.

1. *Mokslinės literatūros analizė* – autorius, analizuodamas mokslinius su stresu ir smurtu darbe susijusius šaltinius, atskleidžia pagrindines šia tematika vyraujančias tendencijas, pateikia doktrininį smurto ir streso darbe vertinimą, analizuoja teisės mokslo darbuose pateiktus pasiūlymus, kaip būtų galima šią sritį reglamentuoti, tobulinti esamą reguliavimą (pavyzdžiui, analizuojama, koks turėtų ir galėtų būti darbuotojų atstovų vaidmuo, taip pat kokias funkcijas turėtų atlikti už darbuotojų sveikatą ir saugą atsakingos institucijos).

2. *Lyginamasis metodas* – analizuojant atskiras tarptautinių teisės aktų, Europos Sąjungos teisės ir Lietuvos Respublikos reglamentavimo normas, siekiama išryškinti pagrindinius su smurtu ir stresu darbe susijusio reglamentavimo skirtumus bei jo panašumus.

3. *Empirinių duomenų analizė* – nors autorius pats neatliko empirinio tyrimo (apklausos, interviu ar kita forma), tačiau analizuodamas streso ir smurto darbe atžvilgiu atliktus tyrimus, jų statistinius duomenis, autorius pateikia trumpą analizę apie tai, kaip darbuotojai vertina streso ir smurto darbe apraiškas ir kokią įtaką tokie duomenys gali daryti teisiniam reglamentavimui (pavyzdžiui, vadovaujantis šiais duomenimis, siekiama nustatyti, ar turėtų būti numatomi kokie nors diferencijuoto reguliavimo aspektai lyties, amžiaus ar kitais atžvilgiais).

4. *Metaanalizė* – teisės doktrinoje pateikiamų vertinimų, taip pat teisinio reglamentavimo bei teismų praktikos išvadų pagrindu, taip pat atsižvelgdamas ir į anksčiau minėtų statistinių duomenų apibendrinimus, autorius pateikia ir savo išvadas, kas turėtų būti daroma siekiant, jog būtų galima ne tik spręsti su smurtu ir stresu darbe susijusias problemas, bet taip pat užkirsti tam kelią, šias rizikas suvaldyti.

5. *Alternatyvų metodas* – pasinaudojant šiuo mokslinių problemų sprendimo metodu, lyginamos tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose bei Lietuvos Respublikos teisėje įtvirtinti dėl smurto ir streso darbe darbuotojų pažeistų teisių gynybos mechanizmai, pateikiant tiek jų trūkumus, tiek ir pranašumus.

Darbo originalumas atsispindi tuo atžvilgiu, jog, viena vertus, šiuo metu galiojantis reglamentavimas smurto ir streso darbe atžvilgiu yra gana abstraktus, teismų praktika neišplėtota ir tinkamai nesuformuota, darbdaviams, darbuotojams ir jų atstovams trūksta išsamios informacijos apie tai, kokiais instrumentais naudodamiesi jie gali įveikti šiuos neigiamus reiškinius.

Teisinio reguliavimo neaiškumas (o tiksliau jo stoka) lemia poreikį analizuoti aptariamą problemą. Užsienio mokslo darbuose smurto ir streso darbe tema analizuota gana dažnai ir daugelio Autorių. Paminėtini E. Ferarri, H. Leymann, L. Sperry, D. Ornstein darbai.

Tenka apgailestauti, bet Lietuvos teisės doktrinoje smurtas ir stresas darbe analizuotas tik fragmentiškai, išsamesnė analizė nėra atlikta (paminėtini J. Larionovos magistro darbas „Psichologinis smurtas darbe: teisinio reguliavimo problematika ir ateities perspektyvos“, V. Latako magistro darbas „Mobingo“ problema darbo teisėje“, S. Meženskaitės magistro darbas „Psichologinio smurto sąsajos su darbingumu ir sveikatos būklė ligoninėje X tarp sveikatos priežiūros specialistų), o esamuose darbuose apsiribojama tik kai kurių pavienių su šia problema susijusių aspektų trumpa analize ir vertinimu.

Autorius šiame darbe pateikia ne tik teisinį vertinimą, tačiau kartu apžvelgia ir kai kuriuos psichologinius bei medicininius elementus, tad ši analizė pasižymi kompleksiskumu bei daugelį faktorių apimančiu vertinimu.

Todėl darbą galima laikyti originaliu tuo atžvilgiu, jog jame, atlikus teisės doktrinos ir psichologų parengtų darbų vertinimą, pateikiami kai kurie konkretūs pasiūlymai, kaip būtų galima reglamentuoti su smurtu ir stresu darbe susijusius teisinius santykius, kokiomis teisinėmis priemonėmis būtų galima užkirsti kelią šiam reiškiniui.

Rengdamas šį darbą, autorius naudojami daugeliu įvairių šaltinių, tarp kurių gausu tiek teisinės, tiek ir psichologinės smurtą ir stresą darbinėje aplinkoje analizuojančios literatūros.

Kaip **svarbiausi šaltiniai** vertinant psichologinį smurto ir streso darbe poveikį paminėtini B. Pajarskienės, I. Vėbraitės, A. Jurgučio, J. Andriuškienės darbai. Kalbant apie streso ir smurto darbe teisinį vertinimą, galima būtų nurodyti D. Petrylaitės darbus, tačiau akivaizdu, jog teisiniu atžvilgiu Lietuvos teisės doktrinoje pasigendama šį reiškinį

išsamiau analizavusių darbų ir vertinimų. O tai dar kartą patvirtina šio darbo aktualumą ir poreikį analizuoti streso ir smurto darbe problematiką teisiniu požiūriu.

1. STRESO IR SMURTO DARBE PAGRINDINĖS CHARAKTERISTIKOS IR TEISINIS APIBRĖŽIMAS

1.1. Pagrindinės visuotinai pripažįstamos bei tarptautiniuose teisės aktuose numatytos streso ir smurto darbe charakteristikos

1.1.1. Smurto ir streso samprata, pagrindiniai bruožai

Pradedant analizuoti smurto ir streso darbe reiškinių teisiniu atžvilgiu, būtina bent trumpai analizuoti, kaip šie dalykai yra vertinami tarptautiniuose teisės aktuose bei kokius pagrindinius požymius ir charakteristikas šiems reiškiniams suteikia mokslas. Pastarasis momentas šiame darbe aptariamas dėl to, jog smurtas ir stresas dažnai yra susiję su tam tikrais mediciniais ir / ar psichologiniais aspektais, todėl vien teisinis vertinimas nebūtų pakankamas.

Dar 2005 m. „nustatyta, kad 46 proc. apklaustų moterų ir 43 proc. vyrų darbe patiria tyčinį valdžios prieš juos ar darbuotojų grupę naudojimą, įskaitant ir grasinimą panaudoti fizinę jėgą“¹. Tad, akivaizdu, jog smurtas darbe (tiek fizinis, tiek ir psichologinis) yra itin paplitęs ir, savaime suprantama, labai žalingas reiškinys.

Juk pagal šio tyrimo rezultatus iš esmės kas antras darbuotojas patiria arba psichologinį, arba fizinį smurtą. Tačiau kitoje aplinkoje (pavyzdžiui, gatvėje, autobuse ar kitur) su smurtu susiduria tikrai ne kas antras žmogus. Galima daryti prielaidą, jog tokia situacija nulemta to fakto, kad darbdavys paprastai jaučiasi esąs viršesnis savo darbuotojo atžvilgiu, turi tam tikras galias (pavyzdžiui, padidinti darbo užmokestį, atleisti ir pan.), o tai tariamai suteikia jam teisę jomis piktnaudžiauti ir tokiu būdu praplėsti bendravimo ribas iki neleistino (t.y. smurtinio) bendravimo standarto.

Tačiau tik maža dalis darbuotojų išdrįsta kelti streso ir smurto darbe problematiką. Kaip nurodoma literatūroje, „dažniausiai bijomasi tapti „auka, kuri kuria problemą“, nesitikima, jog informavimas apie darbe patirtą emocinę prievartą galėtų pagerinti esamą situaciją“². Kartu pažymima, jog apie 4 proc. darbuotojų yra pranešę apie tai, jog jie tapo

¹ PAJARSKIENĖ, B., VĖBRAITĖ, I., JASIUKEVIČIŪTĖ, T. Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose. Visuomenės sveikata, 2011, Nr. 1(52).

² PAJARSKIENĖ, B., MIKUTYTĖ, I., Vienos Lietuvos ligoninės slaugytojų rizika darbe patirti įžeidinėjimą / žeminimą ir ujimą. Visuomenės sveikata, 2009, Nr. 3(46).

fizinio smurto aukomis nuo „trečiųjų asmenų“ (t.y. nesusijusių su darbovieta) ir šį smurtą patyrė atlikdami savo darbines pareigas³.

Tačiau pabrėžiama, jog „pastebėtas psichologinio smurto atvejis turėtų tapti ne organizacijos gėda ar paslaptimi, o konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis sprendžiama problema“⁴. Svarbu tai, jog „emocinei prievartai darbe būdingas „aido efektas“. Tai pastebima kaip ilgalaikė negatyvi smurto pasekmė prievartos aukoms bendraujant su kolegomis, šeimos nariais ir draugais“⁵.

Tai atskleidžia, kad būtina visomis įmanomomis priemonėmis (taip pat ir teisinėmis) kovoti su smurto ir streso darbe reiškiniu, nes, priešingu atveju, smurto ir streso darbe mastui ir intensyvumui didėjant, bet nesant pakankamai efektyvių teisinio reglamentavimo priemonių šiam reiškiniui pašalinti, problema didės, o darbuotojai ir toliau nedrįs kreiptis pagalbos bei kalbėti apie šią problemą.

Pabrėžiama, jog PSO dar 1996 m. įvardijo smurtą „svarbia ir didėjančia visuomenės sveikatos problema visame pasaulyje, jį apibrėžia kaip „tyčinį fizinės jėgos ar galios panaudojimą ar grasinimą tai panaudoti prieš save, kitą asmenį, asmenų grupę ar visuomenę, kas sukelia arba yra didelė tikimybė sukelti sužalojimus, mirtį, psichologinę žalą, vystymosi sutrikimus ar deprivaciją“⁶. Be to, pavyzdžiui, „Švedijoje buvo atliktas tyrimas, kuris nustatė, kad apytiksliai 10-20 procentų visų savižudybių yra mobingo darbe rezultatas“⁷.

Tad praėjus daugiau nei dviem dešimtmečiams, Lietuvoje situacija ne tik nepagerėjo, o, kaip matyti iš anksčiau nurodytų 2005 m. tyrimo rezultatų, pablogėjo ir su smurtu darbe susiduria beveik kas antras darbuotojas. Nepaisant to, efektyvios teisinės priemonės šiuo metu nėra įtvirtintos ir tai tik patvirtina būtinybę analizuoti šią temą, apie ją diskutuoti ir įstatymų leidėjams įtvirtinti efektyvius apsaugos nuo šių reiškinių mechanizmus.

Be to, „atlikus tyrimus Lietuvoje vienu tyrimu nustatyta, kad darbuotojų darbe patirto ujimo dažnis nepriklauso nuo jų lyties, o kitu – kad abiejų lyčių atstovams kyla

³ Violence at Work. Facts, No. 24. European Agency for Safety and Health at Work. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-01-14] Prieiga per internetą: <<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/24>>.

⁴ PAJARSKIENĖ, B., VĖBRAITĖ, I., JASIUKIČIŪTĖ, T. Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose. Visuomenės sveikata, 2011, Nr. 1(52).

⁵ PAJARSKIENĖ, B., MIKUTYTĖ, I. Vienos Lietuvos ligoninės slaugytojų rizika darbe patirti įžeidinėjimą / žeminimą ir ujimą. Visuomenės sveikata, 2009, Nr. 3(46).

⁶ VALINTĖLIENĖ R., NARKAUSKAITĖ, L., Smurtas – visuomenės sveikatos problema. Smurto masto ir priežasčių nustatymas. Visuomenės sveikata, 2010, Nr. 1(48).

⁷ The Mobbing Encyclopaedia. Prieiga per internetą: <<http://www.leymann.se>>. Iš: PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N., Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. Justitia, 2009, Nr. 2.

vienoda grėsmė tapti diskriminuojančio užpuolimo auka⁸. Be to, pabrėžiama, jog tai, „kad Lietuvos įmonių vadovai psichologinio smurto darbe nelaiko susirūpinimą keliančia problema, patvirtina ir ES šalyse atlikto ESENER tyrimo duomenys. Esame tarp trijų šalių, kurių įmonių vadovams mažiausiai tai rūpi. Dar mažiau dėmesio šiai problemai skiria tik Vengrija ir Slovėnija“⁹.

Tai itin svarbu tuo atžvilgiu, jog smurtas darbe iš esmės yra visuotinis reiškinys, t.y. smurtaujantys asmenys „nesirenka“ savo aukų pagal tam tikrus kriterijus. Šis faktas patvirtina, kad smurto darbe reiškinys yra netoleruotinai paplitęs ir būtina imtis efektyvių priemonių, norint šiam reiškiniui užkirsti kelią.

Pastaruoju metu smurto darbe reiškiniui įvardyti naudojamas specifinis, tačiau Lietuvos Respublikos teisės aktuose neįtvirtintas¹⁰ terminas „mobingas“. Literatūroje nurodoma, jog šį terminą iš austrų etologo ir sociologo K. Lorenzo paėmė švedų psichologas ir medikas H. Leymanas¹¹.

Išskiriamos dvi pagrindinės mobingo kryptys:

- (1) Vertikalusis mobingas – psichologinis spaudimas, kylantis iš valdžios;
- (2) Horizontalusis mobingas, kylantis iš kolegų pusės¹².

Pabrėžiama, jog „Lietuvoje, kaip ir tarptautiniu mastu, nėra bendrai vartojamų psichologinio smurto darbe apraiškų sąvokų apibrėžimų“¹³. Negana to, anot autorių, „mokslinėje literatūroje šiam reiškiniui apibrėžti vartojama daugiau negu 10 terminų“¹⁴. Tokia situacija, autoriaus nuomone, vertintina negatyviai, kadangi nesant smurto (ir streso) darbe apibrėžimų, atsakingų asmenų atžvilgiu yra sudėtinga taikyti atsakomybę.

Kita vertus, siauras šių sąvokų apibrėžimas galėtų sukelti dar daugiau problemų, kadangi tokiu būdu atsakingas asmuo galėtų gintis nuo jam pateikiamų reikalavimų, nurodydamas, kad jo veiksmai nepatenka į vieną ar kitą teisės akte nurodytą kategoriją.

Literatūroje nurodoma, jog agresyvūs arba smurtiniai veiksmai gali įgauti tokias formas:

- (1) Nemandagus elgesys – pagarbos kitiems trūkumas;

⁸ PAJARSKIENĖ, B., et al. Ujimo / priekabiavimo dažnis Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose pagal ekonomines veiklas ir profesijas. Visuomenės sveikata, 2012, Nr. 2(57).

⁹ VĖBRAITĖ, I., et al. Veiksmų, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, dažnis. Visuomenės sveikata, 2013, Nr. 1.

¹⁰ PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. Justitia, 2009, Nr. 2.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

¹³ VĖBRAITĖ, I., et al. Veiksmų, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, dažnis. Visuomenės sveikata, 2013, Nr. 1.

¹⁴ PAJARSKIENĖ, B., et al. Ujimo / priekabiavimo dažnis Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose pagal ekonomines veiklas ir profesijas. Visuomenės sveikata, 2012, Nr. 2(57).

- (2) Fizinė arba verbalinė agresija – siekis įžeisti;
- (3) Smurtas – siekis sužaloti kitą asmenį¹⁵.

Literatūroje galima aptikti atskirų smurto formų apibrėžimus: „Žeminimas – žeminantis elgesys, kuris menkina žmogų arba dėl kurio darbuotojas gali pasijusti negerbiamas ir nevertinamas. Ujimas – pasikartojantis užgaulus elgesys, siekiant kerštingai, piktybiškai pažeminti, pakenkti darbuotojui ar darbuotojų grupei. Priekabiavimas – bet koks darbe nepageidautinas elgesys, žeidžiantis žmogaus orumą dėl amžiaus, negalios, ŽIV būklės, šeiminių padėties, lyties, seksualinės orientacijos, rasės, kalbos, religijos, politikos, profesinių sąjungų, kitos nuomonės ar įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, sąsajų su mažuma, turtu, kilme ar kita padėtimi. Grasinimas – žadėjimo panaudoti fizinę jėgą ar valdžią prieš darbuotoją (darbuotojų grupes) sukelta fizinės, seksualinės, psichologinės skriaudos baimė arba kitos neigiamos pasekmės“¹⁶.

Kartu atkreiptinas dėmesys į tai, jog „tai, kas psichologine prievarta laikoma Skandinavijoje, Pietų Europos valstybėje (pavyzdžiui, Ispanijoje) bus įvardijama kaip normalus konfliktas“¹⁷. Literatūroje nurodoma, jog „psichologinio smurto darbe samprata, šio reiškinio sąvokų ir terminų pasirinkimas pirmiausia priklauso nuo kultūros, tradicijų ir kalbos specifikos“¹⁸.

Kita vertus, svarbu ir tai, jog tam tikri elgesio standartai priklauso ne tik nuo atitinkamos šalies kultūros, tradicijų, kalbos specifikos, bet taip pat ir nuo pačios organizacijos elgesio kultūros. Juk tam tikrais (matyt, labiau išimtiniais atvejais) organizacijos standartai gali nežymiai skirtis nuo toje šalyje vyraujančios bendravimo kultūros ir tokiu atveju būtų neprotinga taikyti atsakomybę.

Bet bendrieji fundamentalieji abipusės pagarbos standartai, savaime suprantama, nekinta ir būtent jie turi būti tuo kriterijumi, pagal kurį vertinama atitinkama situacija. Tai patvirtina ir tai, jog „nepaisant kultūrinės įvairovės ir šalyse vartojamų skirtingų terminų,

¹⁵ Violence at Work. Facts, No. 24. European Agency for Safety and Health at Work. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-01-14] Prieiga per internetą: < <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/24>>.

¹⁶ VĖBRAITĖ, I., et al. Veiksmų, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, dažnis. Visuomenės sveikata, 2013, Nr. 1.

¹⁷ PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. Justitia, 2009, Nr. 2.

¹⁸ PAJARSKIENĖ, B., Psichologinis smurtas darbe. Problema ar fikcija? Visuomenės sveikata, 2007, Nr. 4 (39).

Europoje išlaikytas bendras konceptualus požiūris – agresyvus elgesys darbo vietose tęsiasi ilgą laiką, o smurto auka negali apsiginti¹⁹.

Kalbant apie Lietuvos teisinį reglamentavimą, pažymėtina, jog teisės aktuose yra įtvirtinta streso darbe sąvoka, nurodant, kad tai yra „darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir / ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius“²⁰. Kaip matyti, ši sąvoka yra gana plati ir apima daugelį su darbuotojo neigiama reakcija susijusių veiksnių.

Kita vertus, diskutuotina, ar iš tiesų stresas darbe turėtų būti apibrėžiamas jį vertinant tik darbuotojo atžvilgiu (kaip šiuo atveju yra nurodyta minėtame apibrėžime). Juk, kaip bus matyti iš žemiau pateikiamų jurisprudencijos nuostatų bei praktikos, tiek su stresu, tiek ir su smurtu gali susidurti ne tik darbuotojai, bet ir darbdaviai. Todėl, autoriaus nuomone, ši sąvoka turėtų būti vertinama atsižvelgiant ne tik į darbuotojo, bet taip pat ir darbdavio poziciją.

Literatūroje paprastai vartojama sąvoka „su darbu susijęs stresas“ (*angl. work-related stress (WRS)*)²¹. Literatūroje pažymima, jog „specialistai tokias smurto formas kaip pasikartojantis užgaulus elgesys arba ujimas (*angl. bullying*) ir priekabiavimas (*angl. harassment*) įvardija kaip patį stipriausią stresą darbe keliantį stresorių“²².

Taigi, matyti, kad tam tikrais atvejais darbe partiriamo streso priežastis yra tam tikros smurto formos. Kitaip tariant, stresas darbe gali būti smurto priežastimi, o kartais yra atvirkščiai. Tai reiškia, jog ir medicininio požiūriu šios dvi kategorijos (jas vertinant darbo kontekste) yra gana susijusios. O dėl to ir teisiniu atžvilgiu jas galima analizuoti kartu, atitinkamai numatant ir tam tikras teisinio reguliavimo priemones.

Aptariant smurto darbe sąvoką, autoriui nepavyko nei Lietuvos Respublikos teisės aktuose, nei jų taikymo praktikoje surasti smurto darbe sąvokos. Kita vertus, diskutuotina, ar tokia sąvoka iš tiesų yra reikalinga, kadangi smurtas darbe iš esmės galėtų būti suprantamas kaip atitinkamoje darbovietėje dirbančio asmens (tiek darbuotojo, tiek darbdavio) fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas.

¹⁹ PAJARSKIENĖ, B., et al. Ujimo / priekabiavimo dažnis Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose pagal ekonomines veiklas ir profesijas. Visuomenės sveikata, 2012, Nr. 2(57).

²⁰ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 patvirtinti „Psychosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai“. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 105-3897.

²¹ Violence at Work. Facts, No. 24. European Agency for Safety and Health at Work. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-01-14] Prieiga per internetą: < <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/24>>.

²² VĖBRAITĖ, I., et al. Veiksnių, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, dažnis. Visuomenės sveikata, 2013, Nr. 1.

Kitais atveju, jei pažeidžiama atitinkamo asmens fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, galima kalbėti apie tai, jog prieš jį buvo smurtaujama. Tuo atveju, jeigu būtų nustatytas vienas aiškus ir tikslus smurto darbe apibrėžimas, tai galėtų lemti problemą, jog kai kurios smurto formos nepatektų į norminio reglamentavimo sritį ir todėl smurtui nebūtų užkirstas kelias, atitinkamo asmens teisės nebūtų tinkamai apgintos.

Pabrėžiama, jog paprastai smurtas darbe sukelia tokius padarinius kaip demotyvacija, sumažėjęs darbo našumas, psichologinės ir fizinės sveikatos pažeidimas, negatyvi atmosfera darbo kolektyve²³. Negana to, „dėl darbuotojų psichinės sveikatos problemų prarandama apie 3-4 procentus Europos Sąjungos bendrojo nacionalinio produkto“²⁴.

Tai aiškiai rodo, kad smurtas ir stresas darbe yra itin žalingas konkrečiam darbuotojui. Tačiau labai svarbu ir tai, kad su stresu darbe būtina kovoti ne tik dėl to, jog tai daro įtaką konkrečiam individui, jo fizinei ir psichinei sveikatai. Užkirsti kelią šiam reiškiniui taip pat būtina ir dėl to, kad tai gali lemti visos visuomenės naudą. Štai ir Pagrindinio susitarimo 1 straipsnyje nurodoma, jog „išsprendus streso darbe problemą, gali padidėti našumas, gerėti darbinė sveikata ir sauga, o viso to pasekmė – ekonominė ir socialinė nauda įmonėms, darbuotojams ir visai visuomenei“²⁵.

Todėl būtina ieškoti būdų, kaip sumažinti ir, jei įmanoma, visiškai pašalinti smurto ir streso darbe apraiškas. Yra teigiama, jog smurto darbe prevencija turėtų būti vykdoma dviem lygiais: (1) prevenciniais aktais (siekiant identifikuoti rizikos veiksnius ir imantis prevencinių veiksmų); (2) parama (*angl. support*) tiems asmenims, kurie patyrė smurtą²⁶.

Literatūroje nurodoma, jog „kalbant apie smurto prevenciją pamirštama, jog tai nėra problema, kurią galima išspręsti įvairiomis techninėmis gudrybėmis – tai nėra tik techninio pobūdžio problema. Siekdamį sustabdyti smurtą, turime sustabdyti jį sukeltantį elgesį, pašalinti priežastis. Jeigu egzistuoja daugiau nei viena priežastis, vadinasi, egzistuoja ir daugiau prevencijos formų“²⁷.

²³ Violence at Work. Facts, No. 24. European Agency for Safety and Health at Work. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-01-14] Prieiga per internetą: < <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/24>>.

²⁴ PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. Justitia, 2009, Nr. 2.

²⁵ 2004 m. spalio 8 d. Pagrindinis susitarimas dėl streso darbe. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-01-02] Prieiga per internetą: <http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2014/06/Framework_agreement_-_work_related_stress_LT.pdf>.

²⁶ Violence at Work. Facts, No. 24. European Agency for Safety and Health at Work. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-01-14] Prieiga per internetą: < <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/24>>.

²⁷ VALINTĖLIENĖ R., NARKAUSKAITĖ, L., Smurtas – visuomenės sveikatos problema. Smurto masto ir priežasčių nustatymas. Visuomenės sveikata, 2010, Nr. 1(48).

Autoriaus nuomone, tokia mokslo atstovų pozicija patvirtina, kad visais lygiais – tiek tarptautiniu, tiek ES, tiek ir nacionaliniu mastu – būtina siekti, jog reglamentavime būtų įtvirtintos efektyvios darbuotojų pažeistų teisių gynybės priemonės, kuriomis būtų galima užkirsti kelią ne tik smurto ir streso darbe apraiškoms, bet ir šių reiškinių priežastims. Aukščiau jau buvo minėta, kad smurtas ir stresas darbe daro įtaką ne tik konkrečiam su šiais reiškiniais susiduriančiam individui, tačiau ir visai visuomenei (dėl sumažėjančio darbo našumo, neigiamos atmosferos kolektyve ir pan.). Tai pagrindžia poreikį visuotinai (t.y. teisės aktais) reglamentuoti šios problemos sprendimo būdus bei siekti, kad su šiuo reiškiniu būtų kovojama.

Kartu pabrėžtina, jog „identifikuojant smurto riziką, svarbu atkreipti dėmesį į galimus psichologinio smurto rizikos veiksnius – teisingumo įmonėje standartus, darbo krūvį, konfliktus, darbinį vaidmenį ir vadovavimo stilių“²⁸.

Minėti aspektai yra tam tikros darbo kultūros detalės, kurias reglamentuoti teisės aktais ne visuomet įmanoma ir ne visuomet tikslinga. Tačiau šie aspektai (bent tam tikru mastu) gali būti aptariami, pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse ir / ar vidiniuose organizacijos dokumentuose. Atitinkamai ir autorius šiame darbe, visų pirma, analizuoja teisinio reglamentavimo nuostatas, o taip pat ir kai kurias Lietuvoje sudarytas kolektyvines sutartis, siekdamas įvertinti, ar (ir kaip) jos atitinka smurto ir streso darbe prevencijos tikslą.

1.1.2. Tarptautiniuose teisės aktuose numatytos streso ir smurto darbe charakteristikos

Šiandien galima surasti daugybę tarptautinių teisės aktų ir kitų įvairių dokumentų, kuriais siekiama užkirsti kelią stresui ir smurtui darbe. Su šiuo reiškiniu, kaip matyti, kovoja ne tik ES bei nacionaliniai įstatymų leidėjai, tačiau taip pat ir daugelis tarptautinių ir regioninių organizacijų kaip antai Europos Rekonstrukcijos ir Plėtros bankas, Europos Investicijų Bankas, NATO, Europos Saugumo ir Bendradarbiavimo Organizacija bei daugelis kitų²⁹.

Tai rodo aiškiai tiek įvairių valstybių valdžios, tiek ir tarptautinių organizacijų poziciją kovoti su smurto ir streso darbe reiškiniu. Kaip matyti, daugelio šių tarptautinių

²⁸ PAJARSKIENĖ, B., VĖBRAITĖ, I., JASIUKEVIČIŪTĖ, T. Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose. Visuomenės sveikata, 2011, Nr. 1(52).

²⁹ Bullying / Mobbing & Harassment at International Organisations [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-28].

Prieiga per internetą:

<<http://www.ficsa.org/component/sobipro/?task=download.file&fid=37.1564&sid=1266&Itemid=0>>.

organizacijų priimami dokumentai iš esmės yra tik rekomendacinio pobūdžio. Tačiau tai nepaneigia visų (t. y. ir privataus, ir viešojo sektoriaus) subjektų pareigos ir iniciatyvos atitinkamai kovoti prieš smurto ir streso darbe reiškinių.

Daugelyje tarptautinių teisės aktų yra pateiktos įvairios smurto ir streso darbe sąvokos, kontrolės priemonės, prevencijos būdai. Autorius šiame darbe nesiekia išsamiai apžvelgti tarptautinio, ES, taip pat kitų valstybių narių teisėje numatyto reglamentavimo smurto ir streso darbe atžvilgiu (gana išsami analizė ir teisės aktų apibendrinimas jau yra atliktas)³⁰. Didesnis dėmesys šiame darbe skiriamas nacionaliniam reglamentavimui, siekiant įvertinti, ar jis atitinka šiuo metu darbo rinkoje susiformavusią situaciją ir tendencijas, ypatingą dėmesį skiriant įvertinimui, ar šiuo metu galiojančios normos visapusiškai saugo darbuotojo ir darbdavio gerovę.

Tačiau kai kurių tarptautinių organizacijų (o konkrečiai – TDO ir PSO) pozicija ypatingai aktuali tuo atžvilgiu, jog atskleidžia, kad darbuotojų sveikata ir sauga iš esmės yra tie reiškiniai, kurie apima visus darbuotojo egzistencijos aspektus, t.y. fizinę, socialinę ir psichologinę (dvasinę) darbuotojo gerovę. Būtent šis aspektas turėtų būti pats svarbiausias matas, į kurį turėtų būti kreipiamas ypatingas dėmesys, norint tinkamai įvertinti, ar darbo aplinkoje buvo naudotas smurtas bei ar darbo teisinių santykių subjektai darbe patyrė stresą. Kita vertus, svarbu ir tai, jog, kaip nurodoma literatūroje, šioje srityje „tarptautinė bendruomenė nėra priėmusi jokių specialių privalomų ar rekomendacinio pobūdžio teisės aktų“³¹. Tai reiškia, kad itin didelė diskrecija yra paliekama nacionaliniams įstatymų leidėjams.

Skirtingai nei TDO ir PSO priimtuose dokumentuose, Lietuvos Respublikos reglamentavimas, kaip bus matyti iš žemiau pateikiamos analizės, dėmesį iš esmės skiria fizinei darbuotojo gerovei. Kitaip tariant, prioritetas teikiamas tik vienam iš darbuotojo saugos ir sveikatos aspektų.

Dar 1948 m. PSO pripažino, kad asmens sveikata tai ne tik fizinė, bet taip pat ir socialinė bei dvasinė gerovė³². Taigi, jau beveik septyniasdešimt metų sveikata suvokiama kaip anksčiau minėtų trijų aspektų visuma. Iš esmės tokia pati sveikatos sąvoka pateikiama ir Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymo³³ preambulėje,

³⁰ PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. *Justitia*, 2009, Nr. 2.

³¹ *Ibid.*

³² Pasaulio sveikatos organizacijos konstitucija, pasirašyta 1946 m. liepos 22 d. ir įsigaliojusi 1948 m. sausio 1 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-12-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.who.int/about/mission/en/>> [interaktyvus, žiūrėta 2016-12-29].

³³ Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3099.

todėl Lietuvoje sveikata iš esmės suprantama plačiąja prasme, t.y. apimanti tiek fizinę, tiek socialinę, tiek ir dvasinę asmens gerovę.

Nepaisant to, Lietuvos Respublikos teisėje vertinant smurto ir streso darbe problematiką, didžiausias dėmesys iš esmės skiriamas tik fizinei apsaugai. Todėl galima drąsiai teigti, kad Lietuvos Reglamentavimas šiuo atžvilgiu „vėluoja“ beveik septynis dešimtmečius.

TDO bauginimą ir grąsinimus apibręžia kaip „veiksmus, kuriais asmuo yra žeminamas, jam yra grąsinama, jis yra bauginamas jam esant darbe arba vykdant darbo užduotis. Toks elgesys gali kilti iš klientų arba kolegų bet kuriame darbuotojų lygmenyje. Šis apibręžimas apima visų formų priekabiavimą, prievartą, žeminimą, fizinę gręsmę ir sužalojimus, vagystę ir kitus asmenį žeidžiančius veiksmus“³⁴.

Be to, Pagrindinio susitarimo 3 straipsnyje pateikiamas toks streso apibręžimas: „stresas yra tokia būseną, kai pasireiškia tam tikri fiziniai, psichologiniai ar socialiniai negalavimai ar disfunkcijos, ir kurį sukelia individo jausmas, kad jis esą nesugebės įgyvendinti jam taikomų reikalavimų ar keliamų lūkesčių“. Be to, 4 straipsnyje taip pat nurodoma, jog „dažnos pravaikštos ar personalo kaita, dažni tarpasmeniniai konfliktai ar darbuotojų skundai yra dalis streso darbe požymių“.

Taigi, akivaizdu, kad tarptautinių organizacijų priimtų dokumentų kontekste sveikata yra suprantama gerokai plačiau nei vien tik fizinių ligų ir defektų nebuvimas. Net ir iš aukščiau nurodyto TDO pateikto bauginimo ir grąsinimų apibręžimo bei iš Pagrindiniame susitarime įtvirtintos streso definicijos matyti, kad ir smurtas gali būti nukreiptas ne tik į fizinę asmens sveikatą, bet taip pat ir į psichologinius asmens gerovės elementus.

Tai reiškia, jog ir nacionalinis įstatymų leidėjas, reglamentuodamas smurto ir streso darbe kontrolės ir pašalinimo mechanizmus, turėtų skirti dėmesį ne tik fiziniams, bet ir socialiniams bei dvasiniams asmens gerovės aspektams. Kaip bus matyti iš žemiau pateikiamos analizės, Lietuvos Respublikos teisės aktuose šio reikalavimo laikomasi ne visiškai.

Kartu pažymima, jog, pavyzdžiui, PSO smurtą klasifikuoja į tokias rūšis:

- (1) nukreiptas į save;
- (2) tarpasmeninis;

³⁴ TDO dokumentas „Work-related violence and its integration into existing surveys“ [interaktyvus] [žiūrėta 2016-12-28]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf>.

(3) kolektyvinis. Pastarasis gali būti skirstomas į socialinį, politinį bei ekonominį³⁵.

Tai rodo, kad smurtas (taip pat ir stresas) gali įgyti pačias įvairiausias formas, turėti pačias įvairiausias priežastis. Todėl ir reglamentavimas šiuo atžvilgiu turėtų būti nevienalytis, o kiek įmanoma platesnis, kad kiek įmanoma būtų galima užtikrinti visų formų smurto ir streso darbe prevenciją.

Tačiau, kaip bus matyti iš žemiau pateikiamos analizės, Lietuvos Respublikoje galiojantis reglamentavimas iš esmės nėra diferencijuotas, yra numatytos tik pagrindinės taisyklės, skirtos kovai su smurtu ir stresu darbe. Tai, autoriaus vertinimu, taip pat gali būti priežastis, kodėl smurto ir streso darbe prevencija yra neefektyvi. Būtent dėl šios priežasties teisėkūros subjektams būtina ieškoti būdų, kaip kuo maksimaliau (t. y. kuo platesniu mastu) garantuoti apsaugą nuo smurto ir streso darbe.

Autoriaus nuomone, ES šioje srityje priimti teisės aktai atspindi šią tendenciją, kadangi šių teisės aktų nuostatomis siekiama kuo plačiau reglamentuoti smurto ir streso darbe reiškinius bei garantuoti mechanizmų, kuriais prieš šiuos reiškinius kovojama, tinkamą mechanizmą.

1.2. Pagrindiniai Europos Sąjungos instrumentai, skirti kovai su stresu ir smurtu darbe

ES yra priėmusi gana nemažai ir įvairių teisės aktų, kurie yra skirti smurto ir streso darbe reiškiniui, jo prevencijai. Ir nors kai kurie iš jų šiuo metu yra negaliojantys arba pakeisti, tačiau juose pateikiamos sąvokos ir kai kurie reglamentavimo instrumentai, autoriaus nuomone, yra aktualūs, siekiant tinkamai suprasti smurto ir streso darbe sampratą bei galimas kovos su šiais reiškiniais priemones.

Dar 1989 m. birželio 12 d. buvo priimta Pirmoji direktyva, kurioje įtvirtinta bendrojo pobūdžio „darbdavio pareiga – užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais“. Pabrėžiama, jog šios direktyvos tikslais darbdaviai, pasikonsultavę su darbuotojais, turėtų:

- (1) siekti užtikrinti smurto darbe prevenciją;
- (2) įvertinti smurto darbe rizikos veiksnius;
- (3) imtis adekvačių veiksmų, kad būtų išvengta žalos³⁶.

³⁵ VALINTĖLIENĖ R., NARKAUSKAITĖ, L., Smurtas – visuomenės sveikatos problema. Smurto masto ir priežasčių nustatymas. Visuomenės sveikata, 2010, Nr. 1(48).

Ir nors joje nėra vartojamos „streso“ ar „smurto“ sąvokos, tačiau neabejotina, kad anksčiau minėta bendrojo pobūdžio darbdavio pareiga apima ir jo prievolę garantuoti, kad darbuotojai darbe nepatirtų smurto ir streso. Tai paaiškinama tuo, jog pagal visuotinai pripažįstamą (ir PSO dokumentuose įtvirtintą) sveikatos sąvoką ji apima fizinę, dvasinę ir socialinę gerovę (tai, beje, patvirtina aukščiau autoriaus nurodytą idėją, kad šiandienos reglamentavimas turi būti orientuotas tiek į fizinius, tiek ir į psichologinius darbuotojo gerovės aspektus).

Atsižvelgiant į tai, smurtas ir stresas laikytini tais veiksniais, kurie šią sveikatą pažeidžia ir todėl yra draudžiami tiek Pirmosios direktyvos, tiek ir kitų teisės aktų nuostatomis. Šiuo metu Pirmosios direktyvos nuostatos Lietuvos Respublikos teisėje, be kita ko, įgyvendinamos ir Saugos ir sveikatos įstatymo³⁷ normomis.

Tiesa, įdomu tai, jog Europos Sąjungos teisės aktuose nėra įvardyti konkretūs subjektai, kurie turėtų būti saugomi šiomis smurtą ir stresą darbe ribojančiomis teisės aktų normomis. Kitaip tariant, gali kilti klausimas, ar tokiomis nuostatomis saugomi tik darbuotojai, ar darbdaviai, ar abu kartu, ar turi būti siekiama, kad apskritai visoje darbinėje konkrečios darbovietės aplinkoje nebūtų smurto ir streso?

Autoriaus nuomone, šios normos turėtų būti taikomos plačiai ir įpareigoti visus teisės subjektus siekti, jog smurto ir streso darbe ribojimo priemonės būtų taikomos visų darbovietėje esančių ar su ja susijusių asmenų atžvilgiu. Savaime suprantama, darbdaviui šiuo atveju tenka išskirtinė pareiga – garantuoti, kad darbe nebūtų smurto ir streso (skirtingai nei anksčiau galiojusiam DK, ši nuostata Naujajame DK yra aiškiai įtvirtinta (Naujojo DK 30 str.)). Tačiau smurtą ir stresą darbe ribojančios nuostatos saugo ne tik darbuotojus, bet ir darbdavį (tokiai pozicijai, pavyzdžiui, pritariama ir Prancūzijos kasacinio teismo praktikoje³⁸).

Viena iš pirmųjų direktyvų, kuria ES lygiu siekta nustatyti tam tikrus saugumo standartus kai kuriose darbovietėse (o konkrečiau – tose, kuriose darbui yra naudojami displėjaus ekranų įrenginiai), yra Direktyva dėl saugos ir sveikatos.

Ir nors šioje direktyvoje tiesiogiai nėra minimas smurto darbe reiškinys, tačiau Direktyvos dėl saugos ir sveikatos nuostatomis darbdaviai įpareigojami:

³⁶ Violence at Work. Facts, No. 24. European Agency for Safety and Health at Work. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-01-14]. Prieiga per internetą: <<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/24>>.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

³⁸ French Law Prohibiting Bullying in the Workplace [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-27]. Prieiga per internetą: <https://www.thehrdirector.com/business-news/diversity_and_equality/french-law-prohibiting-bullying-in-the-workplace/>.

(1) ištirti darbuotojams sukurtas darbo vietas darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos požiūriu, ypač dėl galimo pavojaus regai, fizinių problemų ir dėl psichinio streso problemų (3 straipsnio 1 dalis);

(2) pašalinti nustatytą pavojų, atlikus anksčiau minėtą vertinimą, atsižvelgdami į papildomą ir (arba) bendrą nustatytų pavojų poveikį (3 straipsnio 2 dalis).

Ne mažiau svarbi ir kita direktyva – 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/73/EC, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu.

Kalbant apie Direktyvos dėl saugos ir sveikatos perkėlimą į Lietuvos Respublikos teisę, atkreiptinas dėmesys, jog kaip pagrindas (t.y. tas ES teisės aktas, kuris yra įgyvendinamas Lietuvos Respublikos teisėje) ši direktyva nurodoma vos viename teisės akte, o konkrečiau – Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintoje higienos normoje³⁹.

Minėtos higienos normos turinys iš esmės reglamentuoja tik fizinius darbuotojo gerovės aspektus, o tai patvirtina autoriaus išvadą, kad Lietuvos Respublikos reglamentavimas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje yra orientuotas į fizinę gerovę. Todėl diskutuotina, ar toks minėtos direktyvos nuostatų perkėlimas laikytinas tinkamu, kai pati sveikata (tiek pagal PSO, tiek pagal TDO, tiek ir pagal Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymą) šiuo atžvilgiu turėtų būti suprantama ne tik kaip gera fizinė būklė, bet taip pat ir emocinė bei socialinė gerovė.

Šiuo atžvilgiu pažymėtina ir tai, jog, pavyzdžiui, Nuostatuose⁴⁰ dėmesys skiriamas tik fiziniams darbuotojų saugos aspektams. Tačiau Nuostatuose net neužsimenama apie psichologinius momentus (ypač streso ir smurto darbe atžvilgiu). Tai dar kartą patvirtina išvadą, jog šiuo metu Lietuvoje galiojantis reglamentavimas iš esmės vertina darbuotojo sveikatą kaip fizinę jo būklę, neskiriant dėmesio jo dvasinei, psichologinei ir socialinei būklei. Ir tik Naujajame DK (kaip bus matyti iš žemiau pateikiamo autoriaus komentaro), užsimenama apie psichologinį smurtą ir jo valdymo priemones.

Tokia situacija (kai darbuotojo sauga ir sveikata norminiu lygiu prilyginama tik jo fizinei sveikatai) vertintina neigiamai, kadangi neatitinka ne tik PSO pateikto sveikatos

³⁹ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2004 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. V-65 patvirtinta „Lietuvos higienos norma HN 32:2004 „Darbas su videoterminalais. Saugos ir sveikatos reikalavimai“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 32-1027.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymu Nr. A1-266/V-575 patvirtinti „Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdiniai nuostatai“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. Nr. 69-3307.

apibrėžimo, tačiau ir šiandien darbo rinkoje susiklosčiusių sąlygų – tendencijos, jog darbuotojai patiria vis didesnį stresą, o tam tikrais atvejais – ir smurtą.

Vėliau ES lygiu buvo priimtas dar vienas svarbus aktas. Tai Papildomų priemonių direktyva. Joje, kaip ir anksčiau minėtose direktyvose, taip pat tiesiogiai neminimas nei smurtas, nei stresas darbe, o jos nuostatos Lietuvoje šiuo metu įgyvendinamos Saugos ir sveikatos įstatymo normomis.

Kita vertus, Pagrindiniame susitarime yra pateikiama gana aiški streso sąvoka – tai „tokia būseną, kai pasireiškia tam tikri fiziniai, psichologiniai ar socialiniai negalavimai ar disfunkcijos ir kurią sukelia individo jausmas, kad jis esą nesugebės įgyvendinti jam taikomų reikalavimų ar keliamų lūkesčių“. Kaip matyti, šiame dokumente pateikiama streso sąvoka iš esmės atitinka anksčiau apibūdintą ir PSO bei Lietuvos Respublikos teisėje įtvirtintą sveikatos sąvoką, kadangi, be kita ko, apima asmens gyvenimo fizinius, psichologinius ir socialinius aspektus.

Panašią poziciją galime aptikti ir Atskirų pagrindų susitarime dėl priekabiavimo ir smurto darbe⁴¹. Šio dokumento įvade, panašiai kaip ir Pagrindiniame susitarime, nurodoma, jog smurtas gali pasireikšti kaip asmens socialinės, fizinės ir (ar) psichinės gerovės pažeidimas. Tačiau kartu pažymima, jog smurtas darbe gali įgauti dar daugiau formų.

Taigi, matome tendenciją, kad įvairiuose tarptautiniuose dokumentuose reglamentuojant smurto ir streso ribojimo priemones, nesiekama pateikti konkretaus ir tikslaus apibrėžimo, tačiau pateikiami šių reiškinių požymiai. Tai, kaip bus matyti iš žemiau pateikiamų autoriaus svarstymų, yra visiškai tikslingas reglamentavimo būdas, kadangi dėl socialinių veiksnių įvairovės šių reiškinių nėra įmanoma visiškai tiksliai apibrėžti.

Tai, beje, patvirtina ir Lietuvos Respublikos teisėje pasirinktą poziciją nepatikti aiškaus ir tikslaus bei visiems atvejams tinkamo smurto ir streso darbe apibrėžimo (taip paliekant spręsti kiekvienu konkrečiu atveju ginčą sprendžiančiam teismui ar kitai ginčą nagrinėjančiai institucijai).

Literatūroje nurodoma, jog smurto darbe prevencija yra vienas iš Europos Komisijos komunikato dėl sveikatos ir saugumo darbe naujosios strategijos tikslų⁴². Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, jog „Europos Sąjunga tikrai siekia nemažą dėmesį

⁴¹ Atskirų pagrindų susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-28]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/informacija/stresas-darbe/>>.

⁴² Violence at Work. Facts, No. 24. European Agency for Safety and Health at Work. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-01-14] Prieiga per internetą: < <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/24>>.

psichinės sveikatos bei gerovės klausimui, tačiau kol kas nėra priėmusi jokių imperatyvių teisės nuostatų⁴³.

Autorius atkreipia dėmesį, kad nesant aiškaus ir imperatyvaus reikalavimo, kad darbdaviai tam tikromis konkrečiomis (t.y. atitinkamose ES direktyvose ir / ar reglamentuose numatytais) priemonėmis imtųsi garantuoti darbuotojų dvasinę (psichologinę) ir socialinę gerovę, nacionaliniuose teisės aktuose numatytas reguliavimas gali būti nepakankamas, neišsamus ir neatitinkantis šiuo metu darbo rinkoje susiformavusių tendencijų. Tas, kaip bus matyti, gali būti pasakyta ir apie Lietuvos Respublikoje galiojantį reglamentavimą.

Be to, tai gali kelti problemų ir teisės taikymo lygmeniu. Tuo atveju, jeigu smurto ir streso darbe ribojimo priemonės nebūtų taikomos atsižvelgiant tiek į Lietuvos Respublikos teisės aktuose, tiek į tarptautiniuose dokumentuose nurodytą asmens sveikatos apibrėžimą, teismo ginčo atveju už smurtą ar stresą darbe atsakingas asmuo galėtų gintis tuo, jog jis nepažeidė asmens fizinio neliečiamumo, nesutrikdė sveikatos, todėl nėra nei žalos, nei pažeidimo.

Taip, autoriaus vertinimu, būtų visiškai nusižengiama smurto ir streso darbe ribojimo politikos tikslams, o pažeistos darbuotojų teisės liktų neapgintos. Tai sukeltų neigiamą poveikį ne tik to konkretaus atvejo atžvilgiu, bet kartu pasiųstų neigiamą signalą ir kitiems darbo teisinių santykių subjektams.

1.3. Lietuvos Respublikos teisėje numatytos streso ir smurto darbe charakteristikos

Aptariant Lietuvos Respublikos teisės aktus, reglamentuojančius streso ir smurto darbe ribojimo priemones, reikia pasakyti, kad didžioji dalis šių teisės aktų nuostatų iš esmės yra priimtose ES teisės aktų pagrindu. Todėl išsami Lietuvos Respublikos teisės aktų analizė tais aspektais, kurie buvo nurodyti aptariant ES teisės aktus, žemiau nėra pateikiama.

Kartu pabrėžtina, jog ypatingas dėmesys yra skiriamas neseniai priimto Naujojo DK nuostatoms, kuris, autoriaus vertinimu, laikytinas gerokai pažangiau reglamentuojantis smurto ir streso darbe ribojimo priemones (nei tai buvo padaryta DK nuostatomis).

⁴³ PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. Justitia, 2009, Nr. 2.

Nors Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas „yra pagrindinis teisės aktas, skirtas darbo aplinkos klausimams reguliuoti, tačiau jame visgi akcentuojami tik fiziniai ir techniniai veiksniai, susiję su darbo santykių šalių teisėmis bei pareigomis, tačiau apie psichologinius darbo aplinkos veiksnius bei galimas psichologinio pobūdžio grėsmes darbe specialiai nekalbama“⁴⁴.

Pabrėžtina, jog „Lietuvos teisės aktai įpareigoja darbdavius apsaugoti darbuotojus nuo psichologinio smurto darbe <...>, tačiau <...> tyrimas parodė, kad psichologinio smurto valdymas nepakankamas“⁴⁵. Tokia situacija patvirtina išvadą, kad Lietuvos Respublikos teisės aktai nepakankamą dėmesį skiria darbuotojų psichologinei gerovei užtikrinti.

2004 m. sausio 1 d. Lietuvoje įsigaliojo Profesinės rizikos vertinimo tvarka⁴⁶, o nuo 2005 m. rugpjūčio 1 d. – Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo principai⁴⁷. Kaip nurodo kai kurie autoriai, „nors praėjo nemažai laiko, akivaizdu, kad daugeliui organizacijų tai yra tikras iššūkis“⁴⁸. Kitaip tariant, nors reglamentavimas ir egzistuoja, tačiau jis nėra efektyvus ir tinkamas.

Literatūroje nurodoma, jog „minėtų metodikų buvimas, nors turėtų būti vertintinas itin teigiamai, bet nesant konkrečių nuostatų, nustatančių tokio vertinimo, o tiksliau neigiamų psichosocialinių veiksnių išeliminavimo procedūrų bei konkrečios atsakomybės už smurtą, priekabiavimą ir kitokias panašaus pobūdžio veikas, belieka daugiau deklaratyvaus pobūdžio“⁴⁹.

Autoriaus nuomone, teisėkūros subjektai, siekdami tinkamai reglamentuoti smurto ir streso darbe prevenciją, privalo garantuoti, jog jų priimamuose teisės aktuose numatomos priemonės būtų efektyvios, o ne vien deklaratyvios (kaip yra aptariamu atveju).

Todėl vienas iš svarbių aspektų, kurį, analizuojant smurto ir streso darbe temą, būtina aptarti pradedant smurto ir streso darbe reglamentavimo procesą, yra smurto ir

⁴⁴ PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. *Justitia*, 2009, Nr. 2.

⁴⁵ VĖBRAITĖ, I., et al. Veiksnių, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, dažnis. *Visuomenės sveikata*, 2013, Nr. 1.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 patvirtinti „Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai“. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 patvirtinti „Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai“. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 105-3897.

⁴⁸ PAJARSKIENĖ, B., VĖBRAITĖ, I., JASIUKIČIŪTĖ, T. Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose. *Visuomenės sveikata*, 2011, Nr. 1(52).

⁴⁹ PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. *Justitia*, 2009, Nr. 2.

streso sąvokos ir jų aiškinimas bei taikymas, ypač atsižvelgiant į aukščiau šiame darbe pateiktas ir TDO bei PSO dokumentuose įtvirtintą sveikatos kaip fizinės, dvasinės ir socialinės gerovės kategoriją.

Savaime suprantama, vien iš aukščiau pateiktų pavyzdžių matyti, jog galima sutikti daugybę įvairių šių kategorijų apibrėžimų. Tačiau siekiant tinkamai taikyti atsakomybę dėl darbe patiriamo smurto ir streso, yra būtina užtikrinti, jog ir minėtos sąvokos bus suprantamos tinkamai, bus aiškiai įvardytos ir apibrėžtos.

Jau minėta, kad asmens sveikata šiuo atveju suprantama itin plačiai ir jos apsaugos atžvilgiu turi būti taikomi aukščiausi standartai. Tačiau Lietuvos Respublikos teisės aktų lingvistinis aiškinimas, kaip bus matyti iš žemiau pateikiamų pavyzdžių, darbuotojo saugą ir sveikatą iš esmės leidžia traktuoti tik kaip fizinę darbuotojo gerovę. Ir nors Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymo preambulėje sveikata suprantama plačiai, tačiau kai kurie poįstatyminiai teisės aktai (kaip antai Profesinės rizikos vertinimo tvarka) darbuotojo sveikatą traktuoja gana siaurai.

Tačiau štai, pavyzdžiui, Naujojo DK 30 straipsnio 1 ir 2 dalys (skirtingai nei šiuo metu galiojantis DK) aiškiai įvardija psichologinį smurtą kaip tą reiškinį, prieš kurį būtina imtis visų reikalingų priemonių. Taigi, matyti, kad norminiu lygiu dėmesys jau kreipiamas ne tik į fizinius darbuotojo apsaugos aspektus, tačiau taip pat ir į jo dvasinę bei socialinę gerovę.

Tokia teisėkūros tendencija itin sveikintina vien jau dėl to, jog daugeliu atvejų asmuo patiria psichologinį smurtą ir stresą dažniau nei fizinį (jau buvo minėta, kad beveik kas antras darbuotojas darbe susiduria su stresu ir / ar psichologiniu smurtu). Nepaisant to, ir šiuo atveju pasekmės gali būti itin skaudžios, o tam tikrais atvejais netgi skaudesnės.

Todėl įstatymų leidėjas negali niekaip nereglamentuoti šio reiškinio valdymo priemonių ir privalo reaguoti į poreikį užkirsti šiam reiškiniui kelią, ypač atsižvelgiant į tai, kad smurtas ir stresas darbe gali įgauti pačias įvairiausias formas ir apraiškas bei turi poveikį ne tik konkrečiam individui, bet ir visai visuomenei.

Kartu svarbu pabrėžti ir tai, jog skirtingai nei šiuo metu DK⁵⁰, Naujasis DK⁵¹ (kuris dar yra neįsigaliojęs) jau eksplicitiškai darbo teisinius santykius kodifikuojančiame įstatyme įtvirtina darbdavio pareigą garantuoti, kad darbo vietoje būtų išvengta smurto (tiek fizinio, tiek, kaip bus matyti iš DK 30 straipsnio 1 ir 2 dalies nuostatų aiškinimo, psichologinio).

⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016, Nr. 23709.

Naujojo DK 30 straipsnio 1 dalyje nurodoma, jog „darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiniama 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“.

To paties straipsnio 2 dalyje pažymima, kad „darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti“.

Nei DK, nei Naujasis DK nepateikia smurto sąvokos. Tačiau sistemiškai aiškinant Naujojo DK 30 straipsnį, būtų galima daryti išvadą, jog šio straipsnio 1 dalyje apibūdinti veiksmai (pavyzdžiui, priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs veiksmai) iš esmės laikytini smurto (tiek psichologinio, tiek ir fizinio) apraiškomis.

Tokią išvadą leidžia daryti sisteminis aptariamų normų aiškinimas, kadangi įstatymų leidėjas Naujojo DK 30 straipsnio 1 dalyje nurodo bendrąją taisyklę, o 2 dalyje – šios taisyklės įgyvendinimo priemones, įvardydamas DK 30 straipsnio 1 dalyje nurodytus veiksmus kaip „psichologinį smurtą darbo aplinkoje“.

Ir nors 2 dalyje minimas „psichologinis smurtas“, tačiau daugelis 1 dalyje aprašytų veiksmų (įskaitant ir tuos, kurie susiję su fiziniu asmens sužalojimu) yra ir psichologinio smurto dalis. Tad bent jau Naujojo DK nuostatų atžvilgiu fizinis ir psichologinis smurtas yra laikomi neatsiejami (pirmasis gali lemti antrąjį ir atvirkščiai).

Įstatymų leidėjo pozicija pagrindiniame darbo teisinius santykius reglamentuojančiame teisės akte įtvirtinti darbdavio pareigą imtis visų galimų priemonių smurtui darbe užkirsti turėtų būti sveikintina pozityviai ne tik dėl to, jog tokiu būdu aukščiausią hierarchinę galią turinčiame teisės akte įtvirtinamas aiškus ir griežtas bei gana plataus apibrėžimo įpareigojimas, bet ir dėl to, jog bent iš dalies išsprendžiama teisinio vakuumo (apie kurį buvo minėta anksčiau ir kuris ne tik neleidžia darbuotojams efektyviai apginti savo pažeistų teisių, bet taip pat ir valstybės institucijoms nesuteikia įgalinimų imtis atitinkamų priemonių tam, jog darbe būtų sumažinamas smurtas) problema.

Be to, autorius palaiko įstatymų leidėjo poziciją šį aspektą reglamentuoti ne bet kokiame įstatyme (pavyzdžiui, Saugos ir sveikatos įstatyme), tačiau kodekse. Tiek DK (11 straipsnio 1 dalis), tiek ir Naujasis DK (3 straipsnio 2 dalis) įtvirtina kodekso nuostatų pirmumą, jei kituose teisės aktuose atitinkami teisiniai santykiai yra reglamentuojami kitaip. Todėl esant įstatymų prieštaravimams, būtent anksčiau minėtos Naujojo DK nuostatos, reglamentuojančios smurto prevenciją ir su tuo susijusias darbdavio pareigas,

turėtų pirmenybę. Taip užtikrinamas šios darbdaviui tenkančios pareigos stabilumas, imperatyvus pobūdis ir garantuojama, jog kilus ginčui bei teisės aktų kolizijai būtent ši norma turės pirmumą ir bus taikoma.

Kartu atkreiptinas dėmesys į tai, jog minėtos smurtą darbe draudžiančios Naujojo DK 30 str. nuostatos įtvirtintos Naujojo DK II dalyje, pavadintoje „Individualieji darbo santykiai“. Viena vertus, darbdavio pareiga užtikrinti, jog prieš darbuotoją darbe nebus naudojamas smurtas, vertintina kaip bendroji darbdavio pareiga. Kita vertus, tai, jog šios normos yra įtvirtintos individualiems darbo santykiams skirtoje dalyje, tik dar labiau pabrėžia, kad darbdavys turi pareigą kiekvieno darbuotojo atžvilgiu imtis priemonių, jog jis darbe nepatirtų smurto.

Vertinant minėtų Naujojo DK nuostatų turinį, būtina bent trumpai įvertinti ir jame numatytų nuostatų bei Rizikos vertinimo nuostatų⁵² santykį. Besikeičiančio reglamentavimo (t. y. Naujajam DK pakeičiant DK) kontekste, esminis momentas, autoriaus nuomone, yra tas, jog pagal Rizikos vertinimo 5 p. „rizikos ar atskirų rizikos veiksnių įvertinimas įmonėje konkrečiuose rizikos vertinimo objektuose atnaujinamas arba atliekamas iš naujo įvykus įmonėje sunkiam ar mirtinam nelaimingam atsitikimui darbe, ar lengvam nelaimingam atsitikimui darbe, kurį ištyrus paaiškėja, kad ši nelaimingą atsitikimą sukėlęs pavojingas įvykis gali būti ir sunkaus ar mirtino nelaimingo atsitikimo darbe priežastis; nustačius ar įtarus profesinę ligą darbuotojui; priėmus naujus ar pasikeitus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytiems saugos reikalavimams, kai jie yra sugriežtinami; Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos inspektoriams ar kitų valstybinės ūkio subjektų veiklos priežiūrą atliekančių institucijų inspektoriams nustačius įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų pažeidimus“.

Taigi, kaip matyti, Rizikos vertinimo nuostatuose nurodomi konkretūs atvejai, kada yra privaloma atlikti profesinės rizikos vertinimą. Tuo tarpu Naujojo DK 30 str. nuostatos, nors ir neįpareigoja darbdavio atlikti tokio vertinimo, tačiau jo atžvilgiu numato pareigą garantuoti, kad būtų išvengiama panašių veiksnių. Kitaip tariant, įsigaliojus Naujajam DK darbdavys turės tęstinio, nuolatinio pobūdžio pareigą rūpintis, kad darbovietėje darbuotojai išvengtų smurto.

Akivaizdu, jog siekdamas šią pareigą tinkamai įgyvendinti, jis turės nuolat atlikti monitoringą, vertinti darbe susidariusią situaciją, ją analizuoti. Tad nors formaliai ir nebus

⁵² Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 patvirtinti „Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai“. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.

atliekamas rizikos veiksnių vertinimas, tačiau bent jau iš dalies būtų padengiami kai kurie su šios rizikos vertinimu susiję aspektai. Todėl tokia Naujajame DK įtvirtinta pozicija šiuo atžvilgiu vertintina itin palankiai bei, autoriaus nuomone, turėtų prisidėti prie efektyvesnio reglamentavimo veikimo, siekiant suvaldyti darbuotojų darbe patiriamą smurtą ir stresą.

2. STRESĄ IR SMURTĄ DARBE RIBOJANČIOS LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINIO REGLAMENTAVIMO PRIEMONĖS

2.1. Smurto ir streso darbe ribojimo priemonės, numatytos Lietuvos Respublikos teisės aktuose

Aptariant Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintas smurto ir streso darbe charakteristikas jau buvo nurodyta, kad bent jau Naujajame DK yra aiškiai įtvirtinama darbdavio pareiga garantuoti, kad darbuotojai darbe nepatirtų streso ir smurto. Todėl šiame poskirsnyje šis aspektas papildomai neaptariamas.

Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, jog, autoriaus nuomone, teisės aktais Lietuvos valstybės valdžios institucijoms, atsakingoms už darbo teisinių santykių reglamentavimą ir kontrolę, suteikiama nepakankama kompetencija (taip pat kai kurie kiti aspektai) streso ir smurto darbe atžvilgiu ir tai turėtų būti vienas iš aspektų, apie kurį būtina diskutuoti ir kurį būtina reglamentuoti Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

Vienas iš pavyzdžių, puikiai atskleidžiančių atitinkamų valstybės institucijų kompetencijos smurto darbe atveju trūkumą ir galiojančio reglamentavimo netobulumą, yra Lietuvos Respublikos Seimo kontrolieriaus sprendimas, kuriame spręstas klausimas dėl kai kurių valstybės valdžios institucijų neveikimo, nereaguojant į asmens skundus dėl darbe patiriamo smurto⁵³.

Įdomu tai, jog nagrinėjant pareiškėjos skundą, į bylą buvo pateikti atsakingų valstybės institucijų dokumentai, kurie atskleidžia norminio reglamentavimo trūkumo įtaką. Minėtoje pažymoje nurodoma, kad Valstybinė darbo inspekcija, „priimdama 2015-12-21 sprendimą [...] atsisakė spręsti jos kompetencijai priklausančius klausimus mobingo klausimu, formaliai ir nekūrybiškai atsakydama, jog „[...] mobingo (psichologinio smurto) reiškinyje nėra identifikuotas Lietuvos darbo teisinių santykių erdvėje“, t. y. Lietuvoje nėra galiojančių norminių teisės aktų, reglamentuojančių psichologinės prievartos (mobingo) sąvoką, šio reiškinyje požymių nustatymo tvarką bei atsakomybę už jo taikymą darbo vietose. Darbo teisinių santykių erdvėje mobingas jau

⁵³ Lietuvos Respublikos Seimo kontrolieriaus 2016 m. birželio 7 d. Pažyma dėl skundo prieš Šalčininkų rajono savivaldybės administraciją, valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nr. 4D-2016/2-306.

identifikuotas maždaug prieš 3 metus ir DK nuostatos yra taikomos praktikoje mobingo klausimais [...].⁵⁴

Taip pat ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija informavo Seimo kontrolierių, jog „sąvoka „mobingas“ Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra apibrėžta ir vartojama, tačiau veiksmai, kurie savo esme atitinka bauginimo, priekabiavimo darbe ar psichologinio smurto turinį, tai yra tikslinį, sisteminių, ilgą laiką pasikartojantį elgesį darbovietėje, kurio tikslas – pažeminti, apjuokti, sumažinti vertę, varginti, eliminuoti arba net atskirti darbuotoją nuo bendradarbių, yra vertintini kaip neatitinkantys Darbo kodekse nustatytų darbo subjektų teisių ir pareigų. DK 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, „turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise.“⁵⁵

Kaip matyti, abi už darbo teisinių santykių reglamentavimą ir jo įgyvendinimą atsakingos institucijos konstatavo, kad Lietuvos Respublikos teisinis reglamentavimas psichologinio smurto atžvilgiu yra nepakankamas, o šio reiškinio teisminės kontrolės atveju taikomi DK 5 str. 1 d. įtvirtinti bendrieji principai. Tai, akivaizdu, turėtų būti vertinama, kaip didelė Lietuvos Respublikos darbo teisės spraga.

Panašu, kad šiuo metu nesiimama jokių veiksmų, kad ši spraga būtų užpildyta. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos teisės aktų projektų bazėje autoriui nepavyko rasti teisės aktų, kuriais būtų reglamentuojama smurto darbe kontrolė, projektų. Be to, ir viešojoje erdvėje nėra diskutuojama apie tokio reglamentavimo poreikį bei iniciatyvas keisti esamą situaciją.

Jau aukščiau buvo minėta, kad siekiant užkirsti smurtui ir stresui darbe kelią, būtina kuo išsamiau reglamentuoti šiuos teisinius santykius ir atsižvelgti į šiuos du esminius aspektus:

- (1) siekti, jog dėmesys būtų skiriamas ne tik šiam reiškiniiui kaip tokiam, bet (ir ypač) jo priežastims bei jų pašalinimui; ir
- (2) užtikrinti, kad teisės aktais būtų garantuojama ne tik fizinė, bet ir dvasinė bei socialinė darbuotojų gerovė.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Seimo kontrolieriaus 2016 m. birželio 7 d. Pažyma dėl skundo prieš Šalčininkų rajono savivaldybės administraciją, valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nr. 4D-2016/2-306.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Seimo kontrolieriaus 2016 m. birželio 7 d. Pažyma dėl skundo prieš Šalčininkų rajono savivaldybės administraciją, valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nr. 4D-2016/2-306.

Todėl, autoriaus nuomone, siekiant tinkamai reglamentuoti smurto ir streso darbe reiškinių, būtina, kad Lietuvos Respublikos teisės aktuose šioje srityje nustatomoje valstybės valdžios institucijų kompetencijoje ypatingas dėmesys būtų skiriamas šioms institucijoms suteikiamoms kontrolės funkcijoms.

Kitaip tariant, valstybės valdžios institucijoms būtina suteikti atitinkamus instrumentus, leidžiančius tinkamai reaguoti į darbuotojų skundus dėl smurto ir streso darbe. Priešingu atveju teisinis reglamentavimas bus ne tik nepakankamas ir neišsamus, bet taip pat ir neefektyvus.

Autorius taip pat norėtų atkreipti dėmesį ir į tai, jog tam tikrų konkrečių industrijų ar specialybių atveju streso darbe reiškinyms gali būti gerokai intensyvesnis, o jo poveikis darbuotojams – didesnis ir žalingesnis. Tokiu atveju būtų galima svarstyti, ar atskiruose sektoriuose susiformuojančių teisinių santykių atveju nebūtų tikslinga nustatyti papildomų standartų ir saugiklių, kurie leistų sumažinti darbuotojų patiriamą stresą.

Tai pasakytina, pavyzdžiui, apie statybų sektoriuje veikiančius ūkio subjektus, kurie vykdydami itin didelio ir strateginės reikšmės pobūdžio užsakymus (pavyzdžiui, viešųjų pirkimų būdu sudarydami sutartį su valstybės institucija ar įmone), gali susidurti ne tik su trumpais darbų atlikimo terminais, didele atsakomybe už netinkamą sutarties vykdymą (pavyzdžiui, itin didelės netesybos, taip pat palūkanos ir kt.) bei grėsme reputacijai, tačiau taip pat ir su didelio masto stresu (kaip anksčiau minėtų reiškinių pasekme).

Jei, kaip nurodo tiek TDO, tiek ir PSO, sveikata apima ne tik fizinę, bet ir dvasinę bei socialinę gerovę, tuomet anksčiau nurodytos autoriaus idėjos kontekste pagrįstai gali kilti klausimas, kodėl tam tikrų profesijų atveju yra numatoma kompensacija už kenksmingas darbo sąlygas⁵⁶, tačiau, autoriaus žiniomis, teisės aktuose nėra numatytas joks kompensacinis mechanizmas asmenims, darbe patiriantiems itin didelį stresą ir psichologinį spaudimą.

Įdomu tai, jog „įvairiose šalyse atlikti ujimo darbe moksliniai tyrimai rodo, kad didesnė rizika tapti smurto auka yra sveikatos ir socialinio darbo, viešo valdymo ir švietimo sektorių darbuotojams. Literatūros šaltiniai įvairiai aiškina ujimo dažnio skirtumus sektoriuose“⁵⁷.

⁵⁶ Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. vasario 20 d. nutarimu Nr. 267 patvirtinto „Kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos apraše“ numatyta kompensacija asmenims, dirbusiems tam tikromis žalingomis sąlygomis. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. Nr. 17-398.

⁵⁷ PAJARSKIENĖ, B., et al. Ujimo / priekabiavimo dažnis Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose pagal ekonomines veiklas ir profesijas. Visuomenės sveikata, 2012, Nr. 2(57).

Štai, pavyzdžiui, nurodoma, jog „sveikatos apsaugos darbuotojai 8 kartus dažniau patiria grasinimus panaudoti fizinį smurtą, palyginti su gamyboje dirbančiais darbuotojais. Sveikatos priežiūros paslaugų sektoriuje taip pat nustatytas 8,7 proc. ujimo / priekabiavimo darbe dažnumas, kai bendrasis šis ES šalių rodiklis – 5,1 proc.“⁵⁸.

Minėti tyrimų rezultatai puikiai atskleidžia, kad tam tikruose sektoriuose stresas ar smurtas yra intensyvesnis, didesnio masto ir patiriamas gerokai dažniau nei kitose industrijose. Savaime suprantama, šie abu reiškiniai yra itin paplitę ir su jais susijusio reglamentavimo diferencijavimas (pavyzdžiui, išskiriant jau minėtąjį statybų sektorių) neturėtų tapti griežta ir aiškia taisykle.

Tačiau diskutuojant dėl to, kokiomis priemonėmis būtų galima užkirsti kelią stresui darbe, šis veiksnys (t.y. atskirų industrijų atveju itin dideliu mastu paplitęs streso poveikis) turėtų būti taip pat aptariamasis ir įvertinamas, o esant poreikiui – ir teisės aktuose turėtų būti įtvirtinami konkretus streso tokiose darbovietėse kontrolės, mažinimo ir kompensacijos už jose patirtą stresą mechanizmai.

Ši autoriaus išvada koreliuoja su anksčiau pateiktu vertinimu, jog reglamentuojant smurto ir streso darbe ribojimo priemones, yra būtina aiškiai diferencijuoti atskiras šio reiškinio rūšis, kartu numatant už tai ir atitinkamas sankcijas bei kitas pasekmes. Todėl tam tikro lygio diferencijavimas atskirų industrijų atžvilgiu (pavyzdžiui, įvertinant statybos projektus įgyvendinančių subjektų stresą) galėtų būti gana veiksminga priemonė, leidžianti užkirsti šiam reiškiniui kelią.

Kartu atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog šiuo metu Lietuvoje trūksta ir tam tikrų institucinės sąrangos elementų, kurie leistų vykdyti sėkmingą smurto ir streso darbe kontrolę bei prevenciją. Kitaip tariant, be jau aukščiau autoriaus aptarto teisinio reglamentavimo trūkumo ir netobulumo, būtina sukurti ir sėkmingai veikiančią sistemą, kuri prisidėtų prie smurto ir streso darbe ribojimų.

Abejotina, ar vien tik Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikla ir statusas, taip pat kompetencija bei turimi žmogiškieji ištekliai ir kvalifikacija tinkamai prisideda prie smurto ir streso darbe kontrolės ir prevencijos. Savaime suprantama, sėkmingai šio reiškinio suvaldymui, be kita ko, būtinas ir tinkamas teisinis reglamentavimas. Tačiau vien tai dar nebūtinai užtikrina sėkmingą jo veikimą.

Todėl, autoriaus nuomone, norint, kad smurto ir streso darbe kontrolė ir prevencija būtų vykdoma sėkmingai, yra būtina sustiprinti minėtos institucijos kompetenciją ir

⁵⁸ PAJARSKIENĖ, B., MIKUTYTĖ, I., Vienos Lietuvos ligoninės slaugytojų rizika darbe patirti įžeidinėjimą / žeminimą ir ujimą. Visuomenės sveikata, 2009, Nr. 3(46).

kvalifikaciją, į jos struktūrą taip pat įtraukiant ir kompetentingus asmenis, galinčius lengvai identifikuoti psichologinio smurto, taip pat streso reiškinius vienoje ar kitoje darbovietėje, galinčius vykdyti atskirų darbuotojų veiklos monitoringą, taip pat dalyvauti nagrinėjant ginčus neteisėtine tvarka.

Šiuo metu nesant šių specialistų ir atitinkamomis kompetencijomis nepapildžius Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos, rizikuojama, jog smurto ir streso darbe ribojimo priemonės bus neefektyvios ir neveiksmingos.

Autorius pažymi, jog valstybės institucijų požiūris ir ypatingai intensyvus darbas smurto ir streso darbe ribojimo srityje ypatingai svarbus pirmaisiais Naujojo DK galiojimo metais. Labai svarbu, kad atitinkamos valstybės institucijos (pavyzdžiui, jau minėtoji Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos) kiek įmanoma veržliau ir intensyviau inicijuotų smurto ir streso darbe ribojimo priemonių taikymą.

Tik tokiu būdu darbuotojams (o taip pat ir darbdaviams) bus nusiųsta aiški žinutė, kad valstybės politika smurto ir streso darbe atžvilgiu yra gana griežta ir jog valstybė netoleruos bet kokių šio reiškinio formų. Tik esant tokiai veržliai ir intensyviai Naujojo DK nuostatų, įpareigojančių darbdavį imtis priemonių smurtui ir stresui darbe pašalinti, taikymo praktikos pradžia, darbuotojai bus patys pasirengę vėliau ginti savo pažeistas teises, nebijodami kreiptis tiek į valstybės institucijas, tiek ir į darbdavius dėl jų pažeistų teisių.

Todėl rekomenduotina, jog po Naujojo DK įsigaliojimo valstybės institucijos priimtų sprendimus, kuriais įsipareigotų kontroliuoti darbdavius ir įpareigoti juos pateikti informaciją apie tai, kokių priemonių darbdavys ėmėsi tam, jog įgyvendintų Naujojo DK 30 straipsnyje numatytas pareigas. Šioms priemonėms įdiegti galėtų būti nustatytas, pavyzdžiui, vienerių metų terminas, kuriam pasibaigus Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos galėtų kreiptis į darbdavį ir fiksuoti, ar tokios priemonės darbovietėje taikomos, ar ne.

Tuo atveju, jeigu šių priemonių darbdavys neįdiegė, Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos turėtų galimybę tai užfiksuoti, o vėliau, jei kiltų ginčas (t. y. tos darbovietės darbuotojas kreiptųsi dėl smurto ir streso darbe), tai galėtų būti papildomas įrodymas, palengvinantis darbuotojui tenkančią įrodinėjimo našta, kartu užtikrinant efektyvesnę ir sėkmingesnę dėl darbe patirtų smurto ir streso pažeistų teisių gynimo mechanizmą.

2.2. Lietuvos teismų praktikos, susijusios su smurto ir streso darbe ribojimo priemonėmis, apžvalga ir trumpas įvertinimas

Autorius, analizuodamas smurto ir streso darbe tematiką Lietuvos Respublikos teisės atžvilgiu, taip pat analizavo ir Lietuvos teismų praktiką. Pažymėtina, jog ji nėra gausi (tiesą sakant, net labai „skurdi“, kadangi autoriui INFOLEX duomenų bazėje pavyko rasti vos keletą bylų), o net ir tais atvejais, kai analizuojama darbuotojo darbe patirto streso ir smurto problematika, daugeliu atvejų remiamasi bendrosiomis civilinę atsakomybę reglamentuojančiomis civilinės teisės normomis (pavyzdžiui, reikalaujant neturtinės žalos atlyginimo ir pan.).

2016 m. Lietuvos teismuose nagrinėtų bylų statistika aiškiai atskleidžia, kad smurto ir streso darbe problema teisiniu keliu nėra keliamą. Štai, pavyzdžiui, 2016 m. pirmosios instancijos teisme nagrinėta tik viena byla, susijusi su „diskriminacija darbo ir profesinės veiklos srityje dėl rasės, lyties, religijos, politinių įsitikinimų, socialinės kilmės“⁵⁹. 2016 m. Lietuvoje pirmosios instancijos teismai taip pat nagrinėjo tik vieną bylą, susijusią su „darbuotojų sauga ir sveikata“⁶⁰.

Iš esmės panašius duomenis galima aptikti ir ankstesnių metų statistikos ataskaitose. Atitinkamai galima nurodyti tokius skaičius: 0 ir 2 (2015 m.), 0 ir 2 (2014 m.), 1 ir 3 (2013 m.), 0 ir 2 (2012 m.)⁶¹. Ir nors į šią statistiką nėra įtrauktas bylų, susijusių su žalos atlyginimu, skaičius, šie skaičiai, autoriaus nuomone, vis tik yra iškalbingi ir yra itin svarbūs, siekiant įvertinti šiuo metu galiojančio reglamentavimo bei jo taikymo praktikos aspektus.

Minėti duomenys aiškiai patvirtina, jog darbuotojai dėl vienu ar kitu priežasčių nėra linkę ginti dėl streso ir smurto darbe pažeistų savo teisių, todėl teisėkūros ir teisės taikymo subjektai privalo ieškoti būdų, kaip darbuotojus paskatinti tai daryti. Tam būtina įvertinti priežastis, kurios lemia, jog stresą ir smurtą darbe patiriantys asmenys savo pažeistų teisių negina. Nustačius šias priežastis, reikėtų atitinkamai tobulinti ir teisinį reglamentavimą.

Nepaisant to, kai kuriuos teismų sprendimus aptarti būtina. Toks trumpas aptarimas yra būtinas dėl tos priežasties, jog dar kartą atskleidžia poreikį, kad tiek teisinis reglamentavimas, tiek ir jo įgyvendinimo praktika būtų maksimaliai orientuota į siekį

⁵⁹ 2016 m. Lietuvos teismų statistikos ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-26]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>>.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Ibid.*

užtikrinti ne tik fizinę darbuotojo gerovę, bet (ir ypač) emocinius, psichologinius jo gerovės aspektus.

Visų pirma paminėtina viena Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byla, kurioje kasacinis teismas, nors tiesiogiai ir neanalizavo smurto bei streso darbe reglamentavimo bei jo taikymo šiuo konkrečiu atveju, tačiau atkreipė tam tikrų darbdavio veiksmų įtaką darbuotojo atleidimo pagrindui. Minėtoje byloje darbuotojas buvo atleistas dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, t. y. neatvykimo į darbą. Tačiau darbuotojas nurodė, kad „iš jo atimtos darbo priemonės, kad jis visą dieną laukė įmonės koridoriuje, laiptinėje ir teritorijoje, iš jo buvo atimtas darbuotojo pažymėjimas“⁶².

Kasacinis teismas, minėtoje byloje vertindamas darbuotojo atleidimo teisėtumą, autoriaus nuomone, teisingai nurodė, jog „išsamiai neištyrus ir neįvertinus šių kasatoriaus nurodomų aplinkybių, lieka nepašalintos pagrįstos abejonės dėl kasatoriaus neatvykimo į darbą priežasčių svarbos, t. y. dėl galimos darbdavio įtakos kasatoriaus neatvykimui į darbą“ ir nurodė apeliacinės instancijos teismui šią bylą dar kartą išnagrinėti, įvertinant tai, kokius veiksmus darbdavys atliko darbuotojo atžvilgiu.

Autoriaus nuomone, tokia kasacinio teismo pozicija yra sveikintina, kadangi tokiu būdu teismas *de facto* pripažino, kad darbdavys prieš darbuotoją naudojo smurtą (nors nutartyje to nekonstatavo ir negalėjo to padaryti, kadangi tai nebuvo kasacinio bylos nagrinėjimo apimtyje).

Būtina pabrėžti, jog toks kasacinio teismo sprendimas gali būti vienu iš pavyzdžių, kaip kiti bendrosios kompetencijos teismai galėtų apginti smurtą ar stresą darbe patyrusio asmens teises (t. y. jei dėl tam tikrų aplinkybių smurto ir streso darbe klausimas nebūtų keliamas byloje, o būtų keliami kiti (pavyzdžiui, atleidimo, darbo saugos ir pan.) klausimai).

Nepaisant to, būtų tikslingiau, jei Lietuvos teismai vis tik išdrįstų peržengti šias ribas ir savo sprendimuose tiesiogiai nurodyti, kad vienu ar kitu atveju asmuo darbe patyrė smurtą ir stresą (nepaisant to, jei šis klausimas byloje tiesiogiai nebūtų keliamas). Tai suteiktų darbo teisės subjektams daugiau pasitikėjimo pažeistų teisių gynimo mechanizmu. Autoriaus nuomone, Naujojo DK 35 str. nuostatos turėtų paskatinti Lietuvos teismus savo sprendimuose šiuos klausimus analizuoti išsamiau.

Paminėtina ir viena Lietuvos apeliacinio teismo nagrinėta byla, kurioje teismas palaikė darbdavį, atmesdamas darbuotojo argumentus dėl tariamo psichologinio spaudimo. Apskųsdamas darbdavį teismui, darbuotojas nurodė, kad darbdavys

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-295/2009.

„savivaliauja, vilkina pirkimo procedūras, švaisto bendrovės lėšas, tuo sukeliama stresinės situacijos ir ieškovas patyrė moralinį, psichologinį diskomfortą“⁶³.

Tačiau bylą nagrinėjęs teismas nurodė, „kad ieškovas nepateikė konkrečių įrodymų, jog jam buvo daromas spaudimas, ieškinyje nurodyti tik ieškovo samprotavimai, įtarimai, jog darbdaviui neva nepatikusi jo atskiroji nuomonė, todėl iš jo buvę „atimti pirkimai“ ir padarė pagrįstą išvadą, kad atsakovas neįrodė, jog jam buvo daromas psichologinis spaudimas išeiti iš darbo ir dėl to jis patyrė neturtinę žalą“.

Šioje byloje darbuotojas iš esmės rėmėsi tuo, jog iš jo pareigybinių funkcijų buvo pašalintas viešųjų pirkimų vykdymas, todėl jis tokiu būdu patyrė pažeminimą, stresą ir neturtinę žalą. Savime suprantama, jog vien tokie teiginiai negali būti laikomi pagrįstais ir nesant jokių konkrečių įrodymų dėl smurto ar streso darbe, teismai neturėtų tenkinti darbuotojų pareiškiamų bet kokių reikalavimų.

Tokia Lietuvos apeliacinio teismo pozicija, autoriaus nuomone, viena vertus, patvirtina, kad nagrinėjant su smurtu ir stresu darbe susijusias bylas, būtina remtis aiškiais ir konkrečiais įrodymais, kita vertus, teismas turi nuosekliai įvertinti įrodymų visumą ir išlaikyti balansą, t. y. negali bet kurio veiksmo, kurį atlieka darbdavys ir kuris darbuotojui nėra priimtinas (kaip minėtame pavyzdyje – tam tikros funkcijos atėmimas) laikyti smurto darbe forma.

Galima nurodyti ir dar vieną pavyzdį – Klaipėdos apygardos teismo nutartį, kurioje teismui teko vertinti darbuotojos teiginius, jog ji išėjusi iš darbo dėl darbe kilusių konfliktinių situacijų ir tai, darbuotojos vertinimu, yra pagrindas pripažinti darbo sutarties nutraukimo sąlygas neteisėtomis. Teismas, konstatavęs, kad darbuotoja nepateikė reikalingų įrodymų, nurodė, jog „pirmosios instancijos teismas teisingai sprendime konstatavo, kad darbo sutarties su ieškove nutraukimo sąlygos laikytinos sąžiningomis ir atitinkančiomis šalių interesų pusiausvyrą, nepažeidžiančiomis ieškovės, kaip darbuotojos, interesų (DK 140 str. 1 d. 2 p.)“⁶⁴.

Šis pavyzdys, autoriaus nuomone, dar kartą patvirtina aukščiau nurodytą poziciją, jog vertinant smurto ir streso atvejus darbuotojo pareiškimai apie stresą bei smurtą neturėtų būti suabsoliutinami ir turi būti pateikiami konkretūs bei aiškūs įrodymai, kaip atitinkamo asmens atžvilgiu darbe buvo panaudotas smurtas ar jis patyrė stresą.

Ne mažiau svarbios ir tos bylos, kai darbe smurtą ar stresą patyrę asmenys vėliau reikalauja žalos atlyginimo ar pateikia kitus reikalavimus. Štai, pavyzdžiui, Vilniaus

⁶³ Lietuvos apeliacinio teismo 2008 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-334/2008.

⁶⁴ Klaipėdos apygardos teismo 2012 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-470-159/2012.

apygardos teismas, spręsdamas neturtinės žalos, patirtos dėl smurto darbe, atlyginimo klausimą, pateikė vertinimą, kokios konkrečios aplinkybės gali patvirtinti, jog darbuotojas darbe patyrė smurtą. Vienoje byloje Vilniaus apygardos teismas (kaip apeliacinės instancijos teismas) nurodė, jog „dėl neteisėto darbo sutarties nutraukimo ir darbdavio taikyto psichologinio smurto ieškovas patyrė dvasinius išgyvenimus, pažeminimą, bendravimo galimybių sumažėjimą. Šias išvadas teismas pagrindė konkrečiomis byloje nustatytomis aplinkybėmis, t.y. kad *ieškovas įmonėje dirbo daugiau kaip tris metus, jo darbas buvo vertinamas gerai, ieškovui per 4 mėnesius neteisėtai buvo paskirtos net trys drausminės nuobaudos, darbdavio neteisėti veiksmai truko ilgą laiką ir buvo sistemingi, ieškovo atžvilgiu buvo naudojamas intensyvus psichologinis smurtas, jis buvo viešai žeminamas, filmuojamas, dėl darbe patirto streso ieškovui buvo iškviesta greitoji medicinos pagalba, jis buvo laikinai nedarbingas daugiau kaip mėnesį*, bylai aktualiu laikotarpiu galimai dėl patiriamo nuolatinio streso ieškovui paūmėjo plokštelinė psoriazė. Teismas taip pat įvertino, kad darbdavio atstovo ir įmonės savininko G. O. elgesys nesuteikiant ieškovui leidimo išeiti iš darbo kelioms valandoms dėl su šeimos nario sveikata susijusių aplinkybių, pasižymėjo dideliu cinizmu, darbuotojo orumo žeminimu“⁶⁵.

Iš šios Vilniaus apygardos teismo nutarties matyti, kad nors fizinis smurtas prieš darbuotoją ir nebuvo naudojamas, tačiau darbdavys intensyviai ir ilgą laiką elgėsi neteisėtai, prieš darbuotoją naudodamas psichologinį smurtą. Ir nors šioje byloje ieškovas (t.y. darbuotojas), kaip minėta, savo reikalavimą grindė civilinės teisės normomis, tačiau akivaizdu, kad toks jo reikalavimas bei teismo nurodyti kriterijai rodo tendenciją, jog psichologinis smurtas yra laikomas tokiu pat pavojingu kaip ir fizinis smurtas.

Autoriaus nuomone, darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose aktuose neįtvirtinus darbuotojui palankesnių normų ir nesumažinus jam tenkančios įrodinėjimo naštos (šiuo atveju darbuotojas privalėjo įrodyti visas civilinei atsakomybei taikyti būtinas sąlygas: kaltę, priežastinį ryšį, žalą ir neteisėtus veiksmus), galimybės tinkamai apginti savo pažeistas teises gerokai sumažėja.

Dar šio darbo pradžioje buvo minėta, kad tik maža dalis darbuotojų išdrįsta kreiptis dėl darbe patiriamo smurto ir streso. Viena iš priežasčių, autoriaus nuomone, galėtų būti ta, jog teisinis reglamentavimas yra per daug nepalankus darbuotojams. Todėl įstatymų leidėjas turėtų ieškoti būdų, kaip būtų galima sumažinti darbuotojų patiriamą įrodinėjimo našta patiriamo psichologinio smurto atžvilgiu.

⁶⁵ Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1929-590/2013.

Vienas iš pirmųjų sprendimų, kurių būtų galima apsvarstyti, yra darbdavio kaltės (kaip atsakomybei būtinos kilti sąlygos) tais atvejais, kai jis nevykdo Naujojo DK 30 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytų pareigų. Pavyzdžiui, jei darbuotojas kito darbuotojo atžvilgiu naudoja psichologinį smurtą, o darbdavys nesiima veiksmų šiam reiškiniui užkirsti kelią, jis turėtų atsakyti be kaltės, o vėliau savo patirtus nuostolius regresu tvarka išreikalauti iš psichologinį smurtą naudojusio savo darbuotojo.

Savaime suprantama, tai gana griežta taisyklė, tačiau, autoriaus nuomone, tik tokiu būdu būtų galima užtikrinti realų Naujojo DK 30 straipsnio normų veikimą. Priešingu atveju darbuotojui tenkanti įrodinėjimo našta bus itin didelė. Tuo tarpu autoriaus pateikiamas pasiūlymas būtų gana subalansuotas, užtikrintų ir darbuotojo, ir darbdavio interesus, kadangi darbuotojas turėtų pareigą operatyviai informuoti darbdavį apie patiriamą psichologinį smurtą, o darbdavys turėtų pareigą neatidėliotinai imtis veiksmų tokiam reiškiniui užkirsti kelią.

Kitoje byloje Vilniaus apygardos teismas vertino ir tam tikras streso apraiškas vienoje iš darboviečių. Teismas nurodė, jog „Atsakovo neteisėti veiksmai, t.y. net penkių nepagrįstų nuobaudų per vieną dieną paskyrimas darbuotojui, kuriam iki 2009-07-29 dienos įsakymais skirtų drausminių nuobaudų procedūrų pradėjimo nebuvo pareikšta jokių pretenzijų dėl jo darbo, jam buvo skiriamos premijos (Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2011-031-22 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-3191-640/2011), neabejotinai sukėlė stresą, pažeminimą, reputacijos pablogėjimą, nestabilumo darbo santykiuose jausmą bei neužtikrintumą savo ateitimi, t. y. ieškovei buvo padaryta neturinė žala. Byloje esantys duomenys liudija, kad nesutarimų su darbdaviu laikotarpiu pablogėjo ieškovės sveikata, ji skundėsi stresine būkle, nerimu, širdies permušimais, nemiga, ne kartą, taip pat nuo 2009-07-30 iki 2009-08-24 buvo laikinai nedarbinga, ieškovei, be kita ko, skirti nervų sistemą veikiančios medikamentai nerimui slopinti“⁶⁶.

Autoriaus nuomone, ši Vilniaus apygardos teismo nutartis atskleidžia panašią poziciją kaip ir tuo atveju, kai prieš darbuotoją yra naudojamas psichologinis smurtas, tokiu būdu pažeidžiant Naujojo DK 30 straipsnio nuostatas. Todėl ir šiuo atveju tikslinga apsvarstyti galimybę, ar darbdavys neturėtų atsakyti be kaltės ir ar atitinkamai Naujojo DK 30 straipsnis neturėtų būti papildomas sąlyga, jog „Už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytų pareigų pažeidimą darbdavys atsako be kaltės“.

Tokios Naujojo DK nuostatos įtvirtinimas, autoriaus nuomone, taip pat derėtų ir su anksčiau nurodyta pozicija dėl Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir

⁶⁶ Vilniaus apygardos teismo 2014 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-838-603/2014.

darbo ministerijos veiksmų, pastarajai kontroliuojant, ar praėjus tam tikram laikotarpiui po Naujojo DK įsigaliojimo darbdavys ėmėsi priemonių smurtui ir stresui darbe užkirsti.

Tuo atveju, jeigu tokios priemonės nebuvo įdiegtos ir Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tai yra užfiksavusi, tai galėtų būti vienas iš geriausių įrodymų, kad darbdavys buvo nepakankamai atsakingas ir nesilaikė Naujojo DK 30 straipsnyje numatyto imperatyvo. Tai, autoriaus nuomone, taip pat patvirtina galimybę reglamentavime šiuo aspektu numatyti darbdavio atsakomybę be kaltės.

2.3. Smurto ir streso darbe ribojimo priemonių numatymas kolektyvinėse sutartyse

Analizuodamas smurto ir streso darbe reglamentavimą bei praktinį jo pritaikymą, autorius taip pat atliko ir kai kurių Lietuvoje sudarytų kolektyvinių sutarčių analizę. Tokia analizė atlikta ne statistikos apibendrinimo tikslais, tačiau norint įvertinti, ar (ir jei taip – kokiomis konkrečiomis priemonėmis) kolektyvinėse sutartyse darbdavys ir darbuotojams atstovaujantys organai aptaria smurto ir streso darbe mažinimo priemones.

Autorius peržiūrėjo daugiau nei dvidejose šimtuose Lietuvos įmonių sudarytų kolektyvinių sutarčių. Autorius naudojo atsitiktinės atrankos metodą bei atsitiktinę imtį (t.y. analizuodamas pasirinktą (dvejų šimtų) kolektyvinių sutarčių skaičių), todėl kolektyvinės sutartys nebuvo atitinkamai kategorizuotos, grupuotos ar pan.

Nors šios peržiūros tikslas nėra pateikti išsamų šių sutarčių vertinimą ar, kaip minėta, statistinius su šiomis sutartimis susijusius duomenis, tačiau iš šių kolektyvinių sutarčių galima daryti tokias išvadas:

1) Didžiojoje dalyje kolektyvinių sutarčių eksplicitiškai nėra įtvirtinta, jog darbdavys turi imtis priemonių smurtui ar stresui darbe pašalinti arba sumažinti. Tokiu būdu darbdavys iš esmės išvengia pareigos siekti, jog darbe smurtas ir stresas būtų mažinamas ir visiškai pašalintas, o darbuotojas kilus ginčui turi papildomai įrodinėti, jog darbdavys yra kaltas dėl darbovietėje susidariusios situacijos (tiesa, situacija turėtų pasikeisti, kadangi Naujojo DK 30 straipsnio nuostatomis ši situacija yra pakeičiama);

2) Taip pat daugumoje šių sutarčių nėra įtvirtintos konkrečios priemonės ar būdai, kaip konkrečiai darbdavys šią pareigą turėtų įgyvendinti. Tai koreliuoja su anksčiau nurodyta darbdavio pareiga, tačiau šiuo atveju Naujojo DK 30 straipsnio nuostatomis taip pat nėra numatoma, kokios galėtų būti konkrečios smurto ir streso darbe ribojimo priemonės. Būtent dėl šios priežasties žemiau autorius siūlo pakoreguoti ir tam

tikrus institucinės sąrangos elementus, numatant, kad Valstybinėje darbo inspekcijoje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbuotūsi ir kompetentingi psichologijos srities specialistai, kurie ne tik dalyvautų ginčų, susijusių su smurtu ir stresu darbe sprendimu, tačiau galėtų pateikti kompetentingą ir profesionalų vertinimą, ar tam tikros konkrečios konkrečioje darbovietėje taikomos smurto ir streso ribojimo priemonės yra tinkamos, pakankamos ir efektyvios, jog būtų galima konstatuoti, kad Naujojo DK 30 straipsnyje nurodyta pareiga yra tinkamai įgyvendinta;

3) Galiausiai – daugumoje iš jų nėra įtvirtintas ir joks darbuotojų pažeistų teisių gynbos (įskaitant ir galimą kompensaciją už darbe patirtą stresą ir smurtą) mechanizmas. Tai iš esmės lemia, kad darbuotojas turi remtis bendrosiomis Lietuvos Respublikos darbo ir civilinėje teisėje nurodytomis normomis (o tai, kaip minėta, apsunkina jo įrodinėjimo našta). Tokiu būdu ne tik neprisidedama prie smurto ir streso darbe problemos sprendimo, tačiau kartu darbuotojams nesuteikiant teisinio tikrumo, neskatinant ginti jų pažeistų teisių. Tai patvirtina ir tas faktas, jog su smurtu ir stresu darbe susijusių bylų skaičius Lietuvos teismuose yra itin mažas (tai matyti ir iš aukščiau pateikiamos trumpos Lietuvos teismų praktikos analizės šiuo klausimu).

Taigi, šios kolektyvinės nuostatos iš esmės atspindi šiandien Lietuvoje galiojančio reglamentavimo situaciją, kadangi ne tik minėtose sutartyse, bet ir teisės aktų lygiu nėra įtvirtinti aukščiau nurodyti aspektai. Tad matyti, kad darbuotojai ne tik individualiai, bet ir kolektyvinių sutarčių atžvilgiu iš esmės neturi galimybių naudotis priemonėmis, leidžiančiomis apsiginti nuo darbe patiriamo streso ir smurto.

Tai visiškai suprantama, kadangi nesant pakankamo norminio pagrindo ir nesant aiškios jo taikymo praktikos, ir kolektyvinėse sutartyse darbuotojai nėra linkę įtvirtinti nuostatas, užtikrinančias jų pažeistų teisių gynybą ir apsaugą. Todėl sveikintina, kad įstatymų leidėjas Naujajame DK įtvirtino darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų apsaugą nuo smurto, o tokio normatyvinio pagrindo atsiradimas turėtų sudaryti prielaidas ir kolektyvinėse sutartyse numatyti atitinkamas aptariamo reiškinių mažinimo ar pašalinimo priemonės.

Tačiau kartu atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog kai kurių kolektyvinių sutarčių nuostatos, susijusios su smurtu ir stresu darbe, yra vertintinos ne tik pozityviai, tačiau, autoriaus nuomone, atspindi gana pažangų ir inovatyvų bei efektyvumą užtikrinantį požiūrį.

Apibendrinant kolektyvinėse sutartyse numatytas smurto ir streso darbe valdymo priemonių, pažymėtina, jog:

(1) Tik maždaug 37 proc. analizuotų sutarčių įtvirtina nuostatas dėl psichologinio smurto ir streso valdymo, pavyzdžiui: „Darbdavys suteikia darbuotojams saugią darbo vietą ir imasi visų priemonių užtikrinti darbuotojų saugumui nuo nelaimingų atsitikimų“ kartu su Antidiskriminacine politika bei smurtą ir stresą ribojančiomis priemonėmis⁶⁷; „Sudaryti darbo sąlygas, saugančias darbuotojų sveikatą ir užtikrinančias darbuotojų saugumą, laikytis galiojančių Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimų“⁶⁸; „Sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas“⁶⁹.

(2) Nepaisant šių nuostatų egzistavimo, jos laikytinos tik bendrosiomis ir, autoriaus vertinimu, negarantuoja realaus ir efektyvaus darbuotojų pažeistų teisių gynimo mechanizmo, kadangi tokios nuostatos formuluojamos bendrai ir abstrakčiai, nenumatant jokio konkretaus skundų ir ginčų nagrinėjimo mechanizmo, taip pat priemonių, kaip darbovietėje bus planuojama suvaldyti smurto ir streso darbe reiškinių;

(3) Be to, net ir esant tokioms kolektyvinių sutarčių nuostatoms, tai neužtikrina, kad darbuotojams bus palengvinta įrodinėjimo našta, siekiant taikyti darbdavio atsakomybę už darbuotojo darbe patirtą smurtą ir stresą, kadangi tokiu atveju būtų taikomos bendrosios civilinės atsakomybės nuostatos ir darbuotojas turėtų įrodyti darbdavio kaltę, priežastinį ryšį, neteisėtus veiksmus ir patirtą žalą.

Todėl ir šiuo atžvilgiu, autoriaus nuomone, optimaliausias sprendimas, kaip buvo minėta anksčiau, būtų atitinkamai papildyti Naujojo DK 30 straipsnio nuostatas, įtvirtinant darbdavio atsakomybę be kaltės už Naujojo DK 30 straipsnyje nurodytų pareigų pažeidimą.

⁶⁷ 2013 m. lapkričio 26 d. sudarytos akcinės bendrovės „Akmena“ kolektyvinės sutarties 7.1 p. ir priedas Nr. 2.

⁶⁸ 2013 m. kovo 22 d. sudarytos UAB „Solid Supply“ kolektyvinės sutarties 14 p.

⁶⁹ 2013 m. gegužės 31 d. sudarytos UAB „Indastrus“ kolektyvinės sutarties 14 p.

3. DĖL SMURTO IR STRESO DARBE PAŽEISTŲ DARBUOTOJŲ TEISIŲ GYNYBOS BŪDAI

3.1. Kai kurių valstybių teisės aktuose įtvirtinti dėl smurto ir streso darbe pažeistų darbuotojų teisių gynbos būdai

Analizuojant smurto ir streso darbe problematiką teisiniu atžvilgiu, ne mažiau svarbus yra ir darbuotojų pažeistų teisių gynbos aspektas. Šiuo atveju teisėje žinomas principas *ubi ius ibi remedium* turi ypatingai svarbią reikšmę, kadangi nesant tinkamų darbuotojų teisių gynbos mechanizmų, kova prieš smurtą ir stresą darbe iš esmės būtų neefektyvi ir, autoriaus nuomone, netgi neįmanoma.

Todėl siekiant įvertinti šį itin svarbų aspektą, žemiau pateikiama trumpa kai kurių valstybių patirtis bei kai kurie konkretūs teisinio reglamentavimo aspektai. Savaime suprantama, autorius nesiekia atlikti išsamią šių dalykų apžvalgą, tačiau kai kurie užsienio teisės literatūroje nurodomi postulatai, jo nuomone, gali būti naudingi ir Lietuvos Respublikos teisiniam reglamentavimui (ypatingai šiuo metu, kai diskutuojama dėl Naujojo DK normų bei jų taikymo).

Literatūroje nurodoma, jog „valstybė, kurioje itin didelis dėmesys skiriamas anti-mobingo politikai, laikoma Prancūzija“.⁷⁰ Todėl būtent šios šalies reglamentavimui visų pirma skiriamas dėmesys. Dar 2002 m. Prancūzijoje įsigaliojo teisės normos, kurios mobingą pripažino pagrindu kilti tiek civilinei, tiek ir baudžiamajai atsakomybei.⁷¹

Autoriaus nuomone, vien jau šis faktas (t. y. tai, kad Prancūzijos įstatymų leidėjas kriminalizavo mobingą) rodo aiškią šios valstybės kryptį pačiomis griežčiausiomis priemonėmis kovoti prieš mobingo reiškinių ir jo pasekmes tiek darbuotojų, tiek ir visos darbo kultūros atžvilgiu.

Vienas iš aktualiausių Prancūzijos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimų, kuris taip pat atskleidžia Prancūzijos tikslą visomis įmanomomis priemonėmis kovoti prieš mobingą, yra 2012 m. Prancūzijos Aukščiausiojo Teismo sprendimas ginčas. Išsprendęs bylą, teismas nurodė, kad tam, jog atitinkami veiksmai būtų pripažinti mobingu, nėra būtina, kad mobingą naudotų asmuo, kuris turi tam tikras valdymo teises jam subordinuotų asmenų

⁷⁰ PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. Justitia, 2009, Nr. 2.

⁷¹ EVANS, M., French Law Prohibiting Bullying in the Workplace [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-01]. Prieiga per internetą: <https://www.thehrdirector.com/business-news/diversity_and_equality/french-law-prohibiting-bullying-in-the-workplace/>.

atžvilgiu. Byloje buvo spręsta situacija, kai mobingą savo vadovo atžvilgiu naudojo šiam vadovui pavaldus darbuotojas. Vėliau vadovas įvykdė savižudybę⁷².

Dar vienas iš, autoriaus nuomone, aktualesnių aspektų yra tai, jog dar 2012 m. Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad darbuotojas turi teisę reikalauti žalos atlyginimo ne tik dėl to, kad jis tapo mobingo auka, bet taip pat ir dėl to, kad darbdavys nesiėmė reikiamų priemonių, kad darbo vietoje darbuotojai nepatirtų smurto ir streso. Kitaip tariant, Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas aiškiai nurodė, jog vien pareigos užtikrinti psichologinių atžvilgiu saugią darbo aplinką pažeidimas gali lemti darbuotojo teisę reikalauti žalos atlyginimo⁷³.

Kartu atkreiptinas dėmesys ir į Lenkijos Respublikos teisėje vyraujančią poziciją dėl darbe patiriamo smurto ir streso. Visų pirma pažymėtina tai, kad dar 2012 m. Lenkijos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog darbdavys turi pareigą užtikrinti, kad darbovietėje nebūtų patiriamas smurtas ir stresas. Tačiau kartu Lenkijos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad tuo atveju, jeigu darbdavys įrodo, jog tokių priemonių jis ėmėsi, jis gali būti atleistas nuo atsakomybės arba jį gali būti ribojama⁷⁴.

Taigi, panašu, kad Lenkijos teisėje nuostatos, kurios yra įtvirtintos Naujajame DK, buvo suformuluotos jau anksčiau ir tai tik patvirtina, kad iniciatyva Lietuvos Respublikos teisėje numatyti darbdavio pareigą pašalinti smurto ir streso darbe prielaidas bei įtvirtinti atsakomybę už šios pareigos pažeidimą atitinka šiandien darbo teisėje vyraujančias tendencijas.

Kita vertus, kartu pabrėžiama ir tai, kad šiuo metu tiek Lietuvos Respublikos, tiek ir Lenkijos Respublikos teisė smurto ir streso darbe prevencijos atžvilgiu yra dar tik pirminėje vystymo stadijoje (skirtingai nei Airijos Respublika arba Anglija)⁷⁵. Todėl tai patvirtina, kad Lietuvos Respublikos teisėje įtvirtinant streso ir smurto darbe ribojimo priemones, tikslinga atsižvelgti ir į Lenkijos Respublikos patirtį.

Štai, pavyzdžiui, pažymima, jog dar 2013 metais Lenkijos Respublikoje buvo nuspręsta įtvirtinti darbovietėse veikiančių ginčų sprendimo mechanizmą, pagal kurį profesinės sąjungos ir darbovietės atstovai, pasitelkdami nepriklausomą arbitražą, gali

⁷² EVANS, M., French Law Prohibiting Bullying in the Workplace [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-01]. Prieiga per internetą: <https://www.thehrdirector.com/business-news/diversity_and_equality/french-law-prohibiting-bullying-in-the-workplace/>.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Poland: Internal Employer's Regulations [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-28]. Prieiga per internetą: <<http://www.schoenherr.eu/publications/publications-detail/poland-internal-employers-regulations/>>.

⁷⁵ Smurtas ir priekabiavimas Europos darbovietėse: paplitimas, poveikis ir politika [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-28]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf>.

spřesti ginčus dėl smurto ir streso darbe⁷⁶. Autoriaus nuomone, įsigaliojus Naujojo DK nuostatoms, įtvirtinančioms darbdavio pareigą imtis priemonių dėl streso ir smurto darbe ribojimų, svarstyti galimybė ir Lietuvos Respublikos teisėje numatyti analogišką mechanizmą, tokiu būdu suteikiant galimybę darboviečių lygiu spřesti kylančias problemas ir ginčus.

Kalbant apie kitas valstybes, kurių praktika ir patirtis taip pat gali būti naudinga Lietuvoje reglamentuojant kovos su smurtu ir stresu darbe aspektus, yra Švedija. Pabrėžtina, kad literatūroje nurodoma, jog „jeigu Švedijoje sėkmingai veikia tik rekomendacinio pobūdžio teisės aktai ir jų pagrindu darbdaviai priima atitinkamo elgesio instrukcijas įmonėse bei įstaigose, tai Prancūzijoje, kurios teismai jau keletą dešimtmečių gynė darbuotojų teisę į garbę ir orumą, pastarąjį dešimtmetį buvo priimtos specialios teisinės nuostatos ir netgi numatytos konkrečios baudžiamosios sankcijos už mobingą darbe“⁷⁷.

Kitaip tariant, palyginus Prancūzijos ir Švedijos teisinį reglamentavimą, aiškiai matyti, kad Švedijos teisėje vyrauja rekomendacinio pobūdžio nuostatos, o Prancūzijoje – privalomo pobūdžio normos. Nepaisant to, abiejose valstybėse antimobingo politika yra gana efektyvi ir, panašu, viena veiksmingiausių. Tai gali būti nulemta to fakto, jog, kaip ne kartą buvo minėta anksčiau, smurto ir streso darbe charakteristikos bei šių reiškinių ribojimo priemonės atitinkamai skiriasi atsižvelgiant į konkrečios valstybės kultūrą, elgesio standartus, socialinius vaidmenis ir daugel kitų veiksnių.

Atsižvelgiant į tai, tikslingiausia, kad reglamentuojant smurto ir streso darbe reiškinių ribojimus, būtų laikomasi tiek norminio įtvirtinimo krypties (t. y. privalomais teisės aktais numatant aiškias pareigas ir šių pareigų pažeidimo pasekmes), tiek ir rekomendacinio pobūdžio krypties (t. y. rekomendacinio pobūdžio dokumentuose pateikiant gaires (dar tiksliau – gerąją praktiką), kaip būtų galima riboti streso ir smurto darbe reiškinių).

⁷⁶ Smurtas ir priekabiavimas Europos darbovietėse: paplitimas, poveikis ir politika [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-28]. Prieiga per internetą:

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf>.

⁷⁷ PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. Justitia, 2009, Nr. 2.

3.2. Rekomendacijos dėl Lietuvos Respublikos teisėje galimų įtvirtinti smurto ir streso darbe pažeistų darbuotojų teisių gynybos mechanizmų

Autoriaus vertinimu, aukščiau minėtas Prancūzijos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimas dėl horizontaliojo mobingo taikymo (t.y. kai mobingą gali taikyti ne tik darbdavys darbuotojo atžvilgiu, bet ir atvirkščiai) visiškai dera ir su aukščiau aprašyta bei teisės doktrinoje nurodyta nuomone, jog prieš mobingą būtina kovoti visais įmanomais lygiais, t. y. ne tik tada, kai mobingą savo darbuotojų atžvilgiu naudoja darbdaviai, bet ir tada, kai tokius veiksmus savo vadovų atžvilgiu atlieka darbuotojai.

Šios nuostatos gali būti aktualios ir Lietuvos Respublikos teisinio reglamentavimo kontekste, kadangi tam tikrais atvejais gali susidaryti situacijos, kai vadovas yra tiesiog „spaudžiamas“ iš abiejų pusių – viena vertus, iš darbuotojų pusės, kita vertus, iš bendrovės savininkų (pavyzdžiui, akcininkų) pusės.

Labai dažnai toks vadovas tiek dėl reputacijos, tiek ir dėl to, jog prieš jį pasamdžiusį akcininką norės išsaugoti gerą įvaizdį, neišdrįs kelti darbuotojų prieš jį naudojamo mobingo klausimo. Todėl tiek teisinio reglamentavimo, tiek ir teisminės praktikos atžvilgiu būtina siekti, kad smurto ir streso darbe atžvilgiu saugumą jaustų ne tik darbuotojai, bet taip pat ir pagrindines pareigas užimantys darbdavio atstovai (pavyzdžiui, direktorius ir kt.).

Aukščiau minėta Prancūzijos Aukščiausiojo Teismo pozicija, pagal kurią darbuotojas gali reikalauti žalos atlyginimo ne tik tada, kai tiesiogiai susiduriama su stresu ar smurtu darbe, bet taip pat ir tada, kai darbdavys neužtikrina saugios darbo aplinkos, itin aktuali dabar, kai Naujajame DK, kaip buvo minėta aukščiau, aiškiai įtvirtinama, jog „darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti“ (Naujojo DK 30 straipsnio 2 dalis).

Autoriui nepavyko rasti Lietuvos teismų sprendimų, kurie patvirtintų darbuotojo teisę reikalauti žalos atlyginimo tuo atveju, kai darbdavys savo veiksmais arba neveikimu darbovietėje neužtikrina psichologiniu atžvilgiu saugios aplinkos ir atmosferos. Kol kas sudėtinga spėlioti, kokia praktika susiformuos Naujojo DK 30 straipsnio 2 dalies atžvilgiu, tačiau, autoriaus nuomone, būtų tikslinga, jog Lietuvos teismų praktika pasuktų ta linkme, kuria praktiką formuoja ir Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas, t. y. aiškiai nustatytų, jog ir už aptartos pareigos pažeidimą darbuotojas turi teisę reikalauti žalos atlyginimo.

Tai, autoriaus nuomone, visiškai derėtų tiek su civilinėje teisėje įtvirtintomis civilinės atsakomybės sąlygomis (ypač įvertinus tai, kad šiuo atveju darbuotojui tenkanti įrodinėjimo našta būtų lengvesnė, kadangi esant norminiam pareigos pagrindu (t. y. Naujojo DK 30 straipsnio 2 dalyje įtvirtintai normai) darbuotojas turės galimybę lengviau įrodyti neteisėtus veiksmus. Tai, neabejotina, palengvintų darbuotojo padėtį ir suteiktų galimybę Lietuvoje sėkmingai kovoti prieš mobingo reiškinių.

Aukščiau išvardytos priemonės galėtų būti priskiriamos toms privalomosioms priemonėms, kurios galėtų būti įtvirtintos Lietuvos Respublikos teisėje. Tačiau būtina nepamiršti ir rekomendacinio pobūdžio nuostatų, kurios, kaip buvo matyti iš Švedijos teisinio reglamentavimo, ne mažiau aktualios.

Šiuo aspektu vienas iš svarbiausių dalykų, autoriaus nuomone, galėtų būti nepriklausomo eksperto pareigybės įtvirtinimas Lietuvos Respublikos darbo teisinius santykius prižiūrinčių institucijų institucinėje sąrangoje (pavyzdžiui, jau minėtoje Valstybinėje darbo inspekcijoje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos numatant naujas kompetencijas bei papildant šią struktūrą naujais žmogiškaisiais ištekliais, galinčiais kompetentingai spręsti psichologinio smurto ir streso atskirose darbovietėse problemas bei šiuos reiškinius identifikuoti).

Kaip nurodoma literatūroje, „smurto darbe klausimus geriausiai galėtų spręsti profesinės sveikatos tarnybos, kuriose dirbtų nepriklausomi profesinės sveikatos specialistai. Nepriklausomas asmuo, į kurį darbuotojas galėtų kreiptis smurto atveju, yra puikus problemos sprendimas”⁷⁸.

Autorius sutinka su tokia pozicija, kadangi šiuo metu darbo rinkoje trūksta visapusiško psichologinio įvertinimo, kurio metu būtų pateiktas aiški ekspertinė analizė dėl konkrečioje darbo vietoje taikomų standartų, atmosferos ir kitų veiksnių, kurie gali lemti stresą ir smurtą darbe.

Tokio eksperto nuomonė galėtų turėti rekomendacinio pobūdžio išvadas, į kurias darbdavys turėtų atsižvelgti, siekdamas garantuoti, jog darbo vietoje būtų vengiama streso ir smurto, taip pat būtų numatytos šiuos reiškinius ribojančios priemonės. Be to, šis ekspertas taip pat turėtų galimybę vertinti ir tai, ar darbovietėje darbdavio įdiegtos ir taikomos priemonės smurtui ir stresui riboti yra pakankamos ir realiai veiksmingos.

Žinant daugelio Lietuvoje veikiančių verslo subjektų bendravimo su valstybės institucijomis praktiką, kai atsakymai pateikiami „šabloniškai“, t. y. naudojant iš esmės

⁷⁸ VĖBRAITĖ, I., et al. Veiksmų, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, dažnis. Visuomenės sveikata, 2013, Nr. 1.

tokias pačias formuluotes, pateikiant tokią pačią dokumentaciją ir pan., ekspertai galėtų pateikti aiškią motyvaciją, kodėl vienas ar kitas atsakymas yra netinkamas, o numatytos priemonės – tik fiktyvios, neveiksmingos ir realiai nėra bei nebus taikomos. Tuo atveju, jeigu tokias išvadas pateiktų ne atitinkamos srities (t. y. psichologijos) išsilavinimą turintys Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos specialistai, darbdaviai galėtų ginčytis dėl šių asmenų kompetencijos, vengti pateikti papildomą informaciją ir pan.

Atsižvelgiant į tai ir siekiant užtikrinti veiksmingą ir sėkmingą smurto ir streso darbe kontrolę ir prevenciją, yra būtinos ir tam tikros iniciatyvos, susiję su darbo teisiniu santykiu prižiūrinčių institucijų sąranga. Jau anksčiau buvo minėta, kad šie pokyčiai yra ypatingai svarbūs pirmaisiais Naujojo DK galiojimo metais, jog visiems (tiek darbdaviams, tiek ir darbuotojams) būtų aiški valstybės pozicija, kad smurtas ir stresas darbe yra ir bus netoleruotinas reiškinys.

IŠVADOS

Aukščiau pateikta analizė ir atliktas vertinimas leidžia daryti tokias išvadas ir pateikti šiuos pasiūlymus:

1. Šiuo metu Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtinti darbuotojų saugos ir sveikatos standartai neatitinka šiandien tarptautinių organizacijų (pavyzdžiui, PSO) dokumentuose įtvirtintos sveikatos sampratos, kadangi didžiausias dėmesys šių teisės aktų normomis skiriamas darbuotojo fizinės gerovės aspektams. Tačiau siekiant, kad reglamentavimas atitiktų šiandienos darbo rinkoje susidariusias sąlygas ir tendencijas, būtina, jog teisėkūros subjektai, priimdami smurtą ir stresą darbe reglamentuojančius teisės aktus, vis didesnę dėmesį skirtų darbuotojo sveikatos kaip visumos (t. y. ne tik fizinės, bet taip pat ir dvasinės bei socialinės sveikatos) gerovei.

2. Šiandien galiojančio reglamentavimo taikymo praktika atskleidžia, kad darbuotojai savo reikalavimus dėl darbe patirto smurto ir streso grindžia civilinės atsakomybės nuostatomis, o tai lemia, kad jie turi įrodyti bendrąsias darbdavio civilinės atsakomybės sąlygas: kaltę, priežastinį ryšį, neteisėtus veiksmus ir patirtą žalą. Tai apsunkina darbuotojų įrodinėjimo našta bei neužtikrina efektyvaus jų pažeistų teisių gynimo. Todėl siūlytina papildyti Naujojo DK 30 straipsnį 3 dalimi: „***Už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytų pareigų pažeidimą darbdavys atsako be kaltės***“.

3. Pritartina Prancūzijos Aukščiausiojo Teismo pozicijai, pagal kurią už mobingą kaip neigiamą reiškinį turėtų atsakyti ne tik darbdaviai, kurie savo darbuotojų atžvilgiu sukelia smurtą arba stresą, bet taip pat ir darbuotojai, kurie savo darbdavių atžvilgiu sukelia stresą. Rekomenduotina, kad ir Lietuvos teismai laikytųsi tokios pačios pozicijos. Tokiu būdu būtų užtikrinama veiksminga kova prieš smurtą ir stresą darbe.

4. Rekomenduotina, kad Lietuvos teismų praktikoje arba Lietuvos teisiniame reguliavime būtų įtvirtinta pozicija, jog darbuotojas turi teisę reikalauti žalos atlyginimo ne tik tada, kai jis tiesiogiai susiduria ir darbe patiria smurtą arba stresą, bet taip pat ir tada, kai darbdavys pažeidžia Naujojo DK 30 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą pareigą garantuoti, kad darbovietėje būtų įdiegtos priemonės, garantuojančios, jog darbe nebus patiriama streso ir smurto.

5. Kolektyvinių sutarčių šalims rekomenduotina detaliam reglamentuoti streso ir smurto darbe klausimus bei nustatyti aiškias, nukentėjusios šalies interesus atitinkančias sankcijas už kolektyvinėse sutartyse sulygtų normų, susijusių streso ir smurto darbe prevencija, pažeidimus.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

TEISĖS AKTAI

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016, Nr. 23709.
3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
4. Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3099.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. vasario 20 d. nutarimu Nr. 267 patvirtinto „Kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos apraše“ numatyta kompensacija asmenims, dirbusiems tam tikromis žalingomis sąlygomis. Valstybės žinios, 1995, Nr. Nr. 17-
6. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2004 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. V-65 patvirtinta „Lietuvos higienos norma HN 32:2004 „Darbas su videoterminalais. Saugos ir sveikatos reikalavimai“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 32-1027.
7. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 patvirtinti „Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 105-3897.
8. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymu Nr. A1-266/V-575 patvirtinti „Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdiniai nuostatai“. Valstybės žinios, 2011, Nr. Nr. 69-3307.
9. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 patvirtinti „Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai“. Valstybės žinios, 2012, Nr. 126-6350.

EUROPOS SĄJUNGOS IR TARPTAUTINIAI AKTAI

1. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB).
2. 1990 m. gegužės 29 d. Tarybos direktyva 90/270/EEB dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtinausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais.
3. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.
4. 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/73/EC, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu.
5. 2004 m. spalio 8 d. Pagrindinis susitarimas dėl streso darbe, pasirašytas ETUC generalinio sekretoriaus, UNICE generalinio sekretoriaus, CEEP generalinio sekretoriaus ir UEAPME prezidento. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-01-02] Prieiga per internetą: http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2014/06/Framework_agreement_-_work_related_stress_LT.pdf.
6. Atskirų pagrindų susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-28]. Prieiga per internetą: <http://www.lpsk.lt/informacija/stresas-darbe/>.
7. Pasaulio sveikatos organizacijos konstitucija, pasirašyta 1946 m. liepos 22 d. ir įsigaliojusi 1948 m. sausio 1 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-12-29]. Prieiga per internetą: <http://www.who.int/about/mission/en/> [interaktyvus, žiūrėta 2016-12-29].

TEISMŲ PRAKTIKA

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-295/2009.
2. Lietuvos apeliacinio teismo 2008 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-334/2008.
3. Klaipėdos apygardos teismo 2012 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-470-159/2012.

4. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1929-590/2013.
5. Vilniaus apygardos teismo 2014 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-838-603/2014.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. PAJARSKIENĖ, B., Psichologinis smurtas darbe. Problema ar fikcija? Visuomenės sveikata, 2007, Nr. 4 (39).
2. PAJARSKIENĖ, B., MIKUTYTĖ, I., Vienos Lietuvos ligoninės slaugytojų rizika darbe patirti įžeidinėjimą / žeminimą ir ujimą. Visuomenės sveikata, 2009, Nr. 3(46).
3. PAJARSKIENĖ, B., VĖBRAITĖ, I., JASIUKEVIČIŪTĖ, T. Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose. Visuomenės sveikata, 2011, Nr. 1(52).
4. PAJARSKIENĖ, B., et al. Ujimo / priekabiavimo dažnis Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose pagal ekonomines veiklas ir profesijas. Visuomenės sveikata, 2012, Nr. 2(57).
5. PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. Justitia, 2009, Nr. 2.
6. VALINTĖLIENĖ R., NARKAUSKAITĖ, L., Smurtas – visuomenės sveikatos problema. Smurto masto ir priežasčių nustatymas. Visuomenės sveikata, 2010, Nr. 1(48). Violence at Work. Facts, No. 24.
7. VĖBRAITĖ, I., ET AL. Veiksmų, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, dažnis. Visuomenės sveikata, 2013, Nr. 1.

KITI ŠALTINIAI

1. 2016 m. Lietuvos teismų statistikos ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-26]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>>.
2. Bullying / Mobbing & Harassment at International Organisations [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-28] Prieiga per internetą: <<http://www.ficsa.org/component/sobipro/?task=download.file&fid=37.1564&sid=1266&Itemid=0>>.

3. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolieriaus 2016 m. birželio 7 d. Pažyma dėl skundo prieš Šalčininkų rajono savivaldybės administraciją, valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nr. 4D-2016/2-306.
4. EVANS, M., French Law Prohibiting Bullying in the Workplace [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-27]. Prieiga per internetą: <https://www.thehrdirector.com/business-news/diversity_and_equality/french-law-prohibiting-bullying-in-the-workplace/>.
5. Poland: Internal Employer's Regulations [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-28]. Prieiga per internetą: <<http://www.schoenherr.eu/publications/publications-detail/poland-internal-employers-regulations/>>.
6. Smurtas ir priekabiavimas Europos darbovietėse: paplitimas, poveikis ir politika [interaktyvus] [žiūrėta 2017-02-28]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf>.
7. TDO dokumentas „Work-related violence and its integration into existing surveys“ [interaktyvus] [žiūrėta 2016-12-28]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf>.
8. Violence at Work. Facts, No. 24. European Agency for Safety and Health at Work. [interaktyvus] [žiūrėta 2017-01-14] Prieiga per internetą: <<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/24>>.

SANTRAUKA

Darbe autorius analizuoja vieną iš labiausiai darbo rinkoje paplitusių reiškinių – smurtą ir stresą darbe. Atsižvelgdamas į tarptautinių organizacijų (TDO, PSO) priimtų dokumentų, taip pat ES teisės aktų nuostatas bei į tai, jog turi būti saugoma kiekvieno asmens sveikata kaip jo fizinė, socialinė ir dvasinė gerovė, autorius, įvertindamas ir mokslinėje literatūroje šia tema pateiktas išvalgas, analizuoja šioje srityje galiojantį teisinį reglamentavimą.

Pirmajame skyriuje autorius analizuoja pagrindines mokslinėje literatūroje, tarptautiniuose dokumentuose, ES teisės aktuose bei Lietuvos Respublikos reglamentavime įtvirtintas smurto ir streso darbe charakteristikas, apibrėžimus, pagrindinius požymius ir sampratą.

Antrajame skyriuje analizuojama, kokios yra Lietuvos Respublikos teisėje įtvirtintos pagrindinės priemonės, kuriomis yra užtikrinamas smurto ir streso darbe ribojimas. Apžvelgiami ne tik pozityviojoje teisėje nurodyti reikalavimai, bet taip pat ir Lietuvos teismų praktika, o taip pat ir kai kuriose kolektyvinėse sutartyse įtvirtinti reikalavimai dėl streso ir smurto darbe reiškinių.

Trečiajame skyriuje autorius apžvelgia kai kurių Europos valstybių patirtį, siekiant reglamentuoti būdus ir priemones, kuriomis darbuotojas gali ginti dėl smurto ir streso darbe pažeistas teises. Atsižvelgdamas į tai, autorius pateikia ir savo pasiūlymus, kaip konkrečiai teisėkūros subjektai galėtų prisidėti prie smurto ir streso darbe reiškinių pašalinimo bei šio reiškinių kontrolės.

Apibendrinamas darbas, autorius pateikia savo išvadas ir pastebėjimus, dėl kokių priežasčių šiuo metu Lietuvos Respublikoje galiojantis reglamentavimas ne visiškai atitinka bendrąsias darbo rinkos tendencijas ir darbuotojų apsaugos šioje srityje standartus.

Ypatingai akcentuojama tai, jog šiandien Lietuvoje galiojantis reglamentavimas iš esmės yra orientuotas apsaugoti fizinę darbuotojo gerovę, neskiriant pakankamo dėmesio jo socialinei ir dvasinei gerovei kaip dviem iš svarbiausių sveikatos elementų pagal PSO, TDO ir Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymo nuostatas.

Atliktos analizės pagrindu autorius siūlo papildyti kai kurias Naujojo DK nuostatas, siekiant garantuoti tinkamą ir efektyvią darbuotojų dėl streso ir smurto darbe pažeistų teisių gynybą. Darbe siūloma Lietuvos Respublikos teisėje įtvirtinti, jog už pareigos garantuoti, kad prieš darbuotoją nebus naudojamas smurtas ir jis nepatirs streso pažeidimą, darbdavys turėtų atsakyti be kaltės. Tokiu būdu būtų palengvinama

darbuotojui tenkanti įrodinėjimo našta, garantuojant realų jo pažeistų teisių gynimą ir kartu prevenciškai užkertant kelią smurtui ir stresui darbe kaip itin nepageidaujamam reiškiniui.

SUMMARY

The author analyses one of the most often phenomenon in the labour market – harassment and stress at work. After careful assessment of documents adopted by international organisations (WLO, WHO), EU law provisions and taken into account that health shall be protected as a physical, social and emotional welfare of the every person, the author gives an analysis in respect of legal regulation (considering theoretical background as well).

The first chapter is devoted to analysis of characteristic of harassment and stress at work, its definitions and understanding that it is established in scientific literature, international documents, EU legislature and regulation of the Republic of Lithuania.

In the second chapter the author analysis what are the main measures that enable to limit stress and harassment at work. It covers not only an assessment of statutory law, but also the practice of Lithuanian courts and collective agreements that provide requirements in respect of stress and harassment at work.

European states' experience is provided in the third chapter (i.e. how the particular states regulate measures which can be used in order to cope with infringement of rights of employees'). Considering this, the author provides his own suggestions how legislative bodies may contribute to exclusion of harassment and stress at work.

Finalising his work, the author provides conclusions and recommendations why some Lithuanian law provisions not comply with general perspectives of labour market and standards of employees' protection.

The author pays attention that current Lithuanian regulation is focused on protection of physical welfare of the employees. But there is no discussions and legal regulation in respect of social and emotional welfare as two of the most important elements of personal development (under WLO, WHO documents and provisions of the Law on Health System of the Republic of Lithuania).

Therefore, the author gives some suggestions how to supplement the new Labour Code in order to guarantee the effective defence of the employees that face with stress and harassment at work. The author suggest that the employer shall be liable without guilt if the employer infringes the obligation to ensure that the employee will not have the experience of harassment or stress at work. In this way the burden proof shall be seen as proportionate and would be considered as preventive measure in order to cope with harassment and stress at work.