

PSICHOLOGINIO TERORO (MOBINGO) DARBINIUOSE SANTYKIUOSE TEISINIAI ASPEKTAI

Iveta Vitkutė Zvezdinienė¹, Genovaitė Ročienė¹, Jolanta Pacian²

¹Kauno kolegija, Lietuva, ²Liublino medicinos universitetas, Lenkija

Anotacija. Straipsnyje nagrinėjami aktualūs teisiniai atsakomybės už psichologinį terorą darbo santykiuose, mokslinėje literatūroje apibūdinamą mobingo terminu, aspektai. Mobingo, kaip socialinio reiškinio apraiškos, pasireiškimo mastas, priežastys ir pasekmės yra ne vieno mokslininko tyrimo objektas. Tačiau mobingo teisinė pusė nėra plačiai analizuojama. Taip yra dėl to, kad Lietuvoje galiojantys norminiai teisės aktai *expres verbis* nenustato mobingo sąvokos, neidentifikuoja jo kaip galimo darbo ginčo objekto. Straipsnyje dokumentų analizės metodu buvo tirti pagrindiniai informacijos šaltiniai – mokslininkų atlikti tyrimai mobingo klausimu, teisės norminiai aktai, numatantys darbo santykių dalyvių pareigą siekti bendros gerovės bei tarpusavio santykių darnos, empirinė medžiaga. Sisteminės analizės metodu nustatyti atskirų valstybių teisinio reguliavimo ypatumai darbo santykių srityje. Loginiu analitiniu metodu išaiškinta, kad ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras, kurį darbdavys, dažniausiai taiko vienam asmeniui – darbuotojui - gali būti pagrindu teisiniui ginčui kilti; atskleista mobingo turinio teisinė prasmė; pateikti apibendrinimai ir išvados dėl teismų formuojamos praktikos už darbo santykius reglamentuojančių principų pažeidimus. Lingvistinis metodas buvo pasitelktas, atskleidžiant kai kurių sąvokų reikšmę.

Reikšminiai žodžiai: mobingas, psichologinis teroras, teisinė atsakomybė, darbo teisiniai santykiai.

Įvadas

Kaip pabrėžiama Europos Sąjungos (toliau – ES) strategijoje „Europa 2020“, norint ateityje užtikrinti ekonomikos augimą ir konkurencingumą, reikia investuoti į žmogiškąjį kapitalą, kuris yra našumo ir inovacijų pagrindas. Vadinasi, esminiu ekonominiu veiksniu XXI amžiuje tampa žmogiškasis kapitalas, o darbo rinkoje - žmonių santykiai. Tačiau, veikiant laisvos rinkos principams, konkurencingumui, ėmė reikštis diskriminaciniai, darbo rinkos dalyvius neigiamai veikiantys veiksniai. Dar 1984 metais vokiečių psichiatras ir psichosociologas Heinz Leymann (1999) moksliniuose tyrimuose atkreipė dėmesį į nesveikus, konfliktiškus santykius darbo organizacijose ir šį reiškinį pavadino „mobingo“ terminu. Tai konfliktų tipas, kai aukai sistemingai taikomas stigmatizacijos procesas, kėsiantis į jo ar jos pilietines teises (Vveinhardt, Žukauskas, 2010). Tokie reiškiniai suformavo įsitikinimą, jog konkurencinėje kovoje išlieka tik stipriausieji. Nepaisant tokių įsitikinimų, kyla pagrįstas klausimas, ar mobingas yra kova su stipriausiais. Juk kam kovoti su tuo, kas nekelia grėsmės? Atsakymo į šį klausimą ieškota įvairiais aspektais: psichologiniu (Pajarskienė, 2007), vadybiniu (Vveinhardt, 2009), ekonominiu (Durniat, 2014). Tačiau teisiniu aspektu mokslinių tyrimų stinga. Pasigendama aiškaus įstatymų leidėjo požiūrio į nagrinėjamą reiškinį. Nenustačius teisiniame reguliavime aiškių kriterijų, apibūdinančių mobingą, jis nėra tinkamai identifikuojamas kaip galimas darbo ginčų objektas. Toks teisinis reguliavimas teisės subjektams suponuoja netinkamą supratimą. Viena vertus, suvokiant, kad jų teisės yra pažeistos, kita vertus, nesugebant įvardyti, koks yra pažeidimas ir ar nuo jo galima gintis teisiniais būdais. Minėtoms pažeistoms teisėms atpažinti trukdo ir tai, kad Lie-

tuvoje galiojantys norminiai teisės aktai *expres verbis* nenustato mobingo sąvokos, neidentifikuoja jo kaip galimo darbo ginčo objekto. Be to, pastarasis gali apsiriboti tik moralinių normų pažeidimu. O kaip yra žinoma, moralės normų pažeidimai ne visuomet yra teisės normų pažeidimai. Šias spragas bandoma užpildyti teismine praktika, suponuojant mintį, jog darbo santykių dalyviai turi pareigą siekti bendros gerovės bei tarpusavio darnaus santykių vystymosi. Išvada - tik dėl mobingo asmenys su ieškiniais į teismus paprastai nesikreipia. Darbuotojui naudoti jo orumą žeminantys veiksmai dažniausiai minimi, ginčijant neteisėtai paskirtas drausmines ar tarnybines nuobaudas, taip pat ir atleidimą iš darbo ar pareigų. Atlyginti moralinę žalą paprastai prašoma taip pat ne dėl mobingo, bet dėl neteisėtai paskirtų drausminių ar tarnybinių nuobaudų neigiamų pasekmių. Reikia paminėti, jog poįstatyminiame teisės akte - psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose (2005) 3.5 punkte, apibrėžiant psichologinius rizikos veiksnius darbo aplinkoje, pateikti kriterijai, kuriuose galima įžvelgti psichologinio teroro (mobingo) apibrėžtį, tačiau, įvertinus šio teisinio akto paskirtį, remtis tik juo, ginant darbuotojų teises, vargu ar galima.

Kitose valstybėse, pavyzdžiui, Lenkijoje darbdavys už psichologinį terorą atsako pagal darbo, civilinius bei baudžiamuosius teisinius santykius reglamentuojančius teisės aktus. Tai galėtų būti pavyzdžiu Lietuvos įstatymų leidėjams inicijuoti ir kurti tokio pobūdžio teisės normas.

Tyrimo objektas visuomeniniai darbo teisiniai santykiai ir juos pažeidžiantys veiksniai dėl psichologinio teroro (mobingo).

Tyrimo tikslas – nustatyti, kokie teisės aktai numato atsakomybę už psichologinį terorą (mobingą) ir kaip pastarieji taikomi praktikoje, sprendžiant darbo teisinius ginčus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti, kokiais teisiniais kriterijais teisės aktuose apibrėžiamas mobingas.

2. Ištirti Lietuvos teismų praktiką atsakomybės už psichologinį smurtą darbo ginčų byloje.

Tyrimo metodai: loginės, dokumentų ir sisteminės analizės, lingvistinis, lyginamasis.

Psichologinio teroro (mobingo) apibūdinimas tarptautiniuose ir užsienio šalių ir nacionalinėse teisės aktuose

Pats mobingo terminas kildinamas iš angliško žodžio „mob“, kuris reiškia bandą, gaują, štvę. Verčiant iš lotynų kalbos „mobile vulgus“ reiškia maištaujančią, siautėjančią minią, padugnes. Dar vartojami terminai: „darbinis piktnaudžiavimas“ (angliškai - *employee abuse*), „teroras darbo vietoje“ (angliškai - *workplace terrorism*). „Mobingo“ terminas labiausiai paplitęs vokiškai kalbančiose šalyse, taip pat Švedijoje, Italijoje, o prancūzų literatūroje „mobingo“ terminas įvardijamas kaip dvasinis varginimas, persekiojimas, kankinimas (prancūziškai – *harcèlement moral*) (Lohro, 2001).

ES lygmeniu nėra vieningo apibrėžimo, apibūdinančio mobingą darbo santykiuose. Dėl to šiam reiškiniui apibrėžti pasitelkiami mokslininkų tyrimai. Identifikuojami tokie darbdavio veiksmai, kaip: nepagrįsta darbo, asmens, jo pažiūrų kritika, apkalbos, užduočių, viršijančių aukos sugebėjimus, skyrimas, sveikatai kenksmingas darbas, darbinės informacijos slėpimas, ignoravimas, patyčios, įžeidžiančios replikos ir kt. Visus šiuos veiksmus vienią siekis pažeminti žmogaus orumą, jį įžeisti (Leymann, 1999). Teisiniu požiūriu akcentuojamas diskriminacinis, bauginamasis veiksmų pobūdis norint pažeisti asmens teises ar nepagrįstai jas suvaržyti. Tai bet koks išskiriantis, nelygiai traktuojantis, priešiškas ir asmens orumą žeidžiantis elgesys, susijęs su objekto, prieš kurį jis taikomas, išskirtinumu. Šiais kriterijais remiamasi, formuluojant „mobingo“ kaip diskriminacijos darbo vietoje sąvoką. Tik esminiais pastarosios sąvokos dėmenimis tampa psichologinis bauginamasis smurto pobūdis (su kai kuriomis išimtimis), ilga trukmė ir intensyvumas.

1989 m. Tarybos direktyvoje (89/391) išdėstyta pagrindinė sveikatos ir saugos darbe nuostatos bei numatyta, jog darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų žalos dėl darbo, įskaitant bauginimą. Ši tema paminėta ir Europos Komisijos patarimuose dėl streso darbe. Be to, ES Parlamentas inicijavo rezoliucijos dėl priekabiavimo darbo vietoje priėmimą, kurioje kviečiama ES valstybės narės peržiūrėti ir, jei reikia, papildyti galiojančius teisės aktus kovai su bauginimais ir seksualiniu priekabiavimu darbe, taip pat peržiūrėti ir suvienodinti „bauginimo darbe“ sąvokos apibrėžimą.

Švedija buvo pirmoji ES šalis, kuri priėmė teisės

aktą (potvarkį dėl persekiojimo darbe 1993) sudarytą iš šešių trumpų skyrių, apibrėžiančių persekiojimą darbo aplinkoje, pasireiškiantį pasikartojančiais smerktinais ar aiškiai neigiamais veiksmais, kurie yra nukreipti prieš atskirus darbuotojus (Vogel, 2000). „Mobingo“ apibrėžtis pateikiama ir kitose ES valstybėse (Ferrari, 2004): Jungtinėje karalystėje (praktikos kodeksas dėl drausminių ir ginčų sprendimų); Belgijoje (įstatymas dėl apsaugos nuo smurto, psichologinio priekabiavimo (patyčių) ir seksualinio priekabiavimo darbo vietoje); Prancūzijoje (darbo kodeksas); Lenkijoje (darbo kodeksas). Visų šių teisės aktų bendras bruožas – priekabiavimas, tyčiojimas. Tačiau, nepaisant apibrėžimų įvairovės, mobingo apimtis yra neaiški, t.y. teisinis reguliavimas neapibrėžia mobingo trukmės. Ginčytina, kaip ilgai turi būti priekabiaujama. Viena aišku, kad tyčiojimas tikrai turi būti ilgalaikis ir nuolatinis, o kiekvienas atvejis turi būti nagrinėjamas atskirai. M. Szweczyk (2002, p.9) teisingai tvirtina, kad „mobingas darbo vietoje ar susijęs su darbu sudaro priešišką, neetišką ir reguliariai pasikartojantį elgesį, nukreiptą į vieną ar kelis asmenis.<...> Ypač svarbus sveikatos aspektas, kuris išskiria mobingo fenomeną iš visų konfliktų”. Be to, W. Cieślak ir J. Stein (2003, p.74) teisingai teigia, kad mobingas yra „žmonių, kurie yra komandos nariai, neteisėtas, reguliarus ir ilgalaikis elgesys (veikimas ar neveikimas), atliekamas be priežasties arba dėl akivaizdžiai nereikšmingos priežasties, nukreiptas prieš kitus komandos narius (ar kitą narį), pažeidžiantis jų interesus, kuriuos gina įstatymas, ir juo siekiama priversti nukentėjusįjį asmenį palikti šią komandą”.

Tarptautiniuose teisės aktuose šiai sričiai itin svarbi Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, kurios pirmame straipsnyje teigiama, jog „visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis, jiems yra suteiktas protas ir sąžinė, ir jie turi elgtis vienas su kitu kaip broliai“. Tokia definicija suponuoja draudimą stipresniojo valdžios, galios demonstravimą silpnesniajam. Nagrinėjamo turinio kontekste svarbu įvardyti Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr.111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. Ši konvencija skelbia, jog visi žmonės, nepaisant rasės, šitiktinimų ar lyties, turi teisę siekti materialinės gerovės ir dvasinio tobulėjimo laisvės ir orumo, ekonominio stabilumo ir lygiateisiškumo sąlygomis, o bet kokia diskriminacija yra Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos skelbiamų teisių pažeidimas. Ši konvencija ypatinga dar ir tuo, jog plačiai apibrėžia diskriminacijos sampratą.

Tarptautinių teisės aktų nuostatos perkeltos į teisės aktus ir nacionaliniu lygmeniu. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnis deklaruoja, jog laisvė reikšti įsitikinimus ir skleisti informaciją nesuderinama su nusikalstamais veiksmais – tautinės, rasinės, religinės ar socialinės neapykantos,

prievartos bei diskriminacijos kurstymu, šmeižtu ir dezinformacija. Konstitucijos 21 straipsnis draudžia žmogų kankinti, žaloti, žeminti jo orumą, žiauriai su juo elgtis. Tuo pačiu straipsniu deklaruojama, kad žmogaus orumą gina įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹ (toliau – DK) įpareigoja darbdavį užtikrinti darbuotojui tinkamas darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose ir kituose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Ši iš pažiūros abstrakti norma įpareigoja darbdavį vadovautis tarptautinės teisės normomis, Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lygių galimybių įstatymu ir kitais teisės aktais tam, kad būtų sudarytos tinkamos darbui sąlygos, kad joks darbuotojas nepatirtų psichologinio spaudimo darbo vietoje iš bet kokių asmenų. Naujajame DK nustatytas tiesioginis įpareigojimas darbdaviui imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti. Vadinasi, darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar, kuriais siekiama asmenį ar asmenis įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

Pažymėtina, kad yra bendrų normų, kuriomis kriminalizuotas psichinės prievartos naudojimas, todėl tam tikrais atvejais gali būti taikomas Baudžiamąjo kodekso (toliau – BK) 145 straipsnio 2 dalis „Žmogaus terorizavimas“. Joje numatyta atsakomybė už sistemingą žmogaus bauginimą, naudojant psichinę prievartą. Taip pat BK numato atsakomybę už seksualinį priekabiavimą (BK 152 str.) arba privedimą prie savižudybės (BK 133 str.). Baudžiamasis kodeksas draudžia tik pačius pavojingiausius veiksmus. Kitais atvejais, kai veiksmai nėra nusikalstami, asmuo gali tiesiogiai kreiptis su ieškiniu į teismą dėl jo darbo ar kitų teisių pažeidimų Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

Teismų praktika atsakomybės už psichologinį smurtą darbo ginčų byloje

Kadangi mobingu visuomet pažeidžiamas žmogaus orumas, kai kurie Lietuvos Respublikoje priimti teisės aktai, pavyzdžiui, Civilinis kodeksas (toliau – CK), suteikia galimybę asmenims ginti savo pažeistas teises. Analizuojant teismų praktiką, matyti, kad vis daugiau žmonių ryžtasi kreiptis į teismą, siekiant iš darbdavio, kuris jiems naudojo mobingą, prisiteisti pinigines kompensacijas. Tiesa, dauguma atvejų sprendžiami ginčai ir dėl neteisėto atleidimo iš darbo ar pareigų bei neteisėtai

¹ Rašant straipsnį galiojo 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 priimtas darbo kodeksas

paskirtų drausminių nuobaudų.

Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismo išnagrinėta civilinė byla Nr. 2A-1929-590/2013. Teismas sprendimu, priteisdamas ieškoviui 3906,12 Eur (13487,04 Lt) neturtinei žalai atlyginti, konstatavo, kad atsakovas, t.y. darbdavys ieškoviui buvo ypač ciniškas, visiškai nesąžiningas, jo elgesys prasilenkė su sveiku protu ir padorumu, jis ilgai ir sistemingai žemino ieškovo orumą, intensyviai naudojo jam psichologinį smurtą, ir tai turėjo įtakos jo sveikatos pablogėjimui. Šias išvadas teismas pagrindė konkrečiomis byloje nustatytomis aplinkybėmis: nors ieškovas įmonėje dirbo daugiau kaip trejus metus, jo darbas buvo vertinamas gerai, jam per 4 mėnesius neteisėtai buvo paskirtos net trys drausminės nuobaudos, jam buvo naudojamas intensyvus psichologinis smurtas, jis buvo viešai žeminamas, filmuojamas, dėl darbe patirto streso ieškoviui buvo iškviesta greitoji medicinos pagalba, jis buvo laikinai nedarbingas daugiau kaip mėnesį, bylai aktualiu laikotarpiu galimai dėl patiriamo nuolatinio streso ieškoviui paūmėjo plokštelinė psoriazė. Teismas taip pat įvertino, kad darbdavio atstovo ir įmonės savininko G. O. elgesys, nesuteikiant ieškoviui leidimo išeiti iš darbo kelioms valandoms pasirūpinti savo šeimos nario – jo besilaukiančios sutuoktinės – staiga pablogėjusia sveikata, o savavališkai dėl to ieškoviui iš darbo išėjus, jį atleido.

Kitas atvejis - Kauno apygardos teisme buvo išnagrinėta civilinė byla Nr. 2-1373-343/2012 pagal ieškovės H.Š. ieškinį atsakovui Nordea Bank Finland Plc Lietuvos skyriui dėl drausminių nuobaudų panaikinimo, atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, neturtinės žalos atlyginimo ir kt. klausimų. Be kita ko, šioje byloje ieškovė prašė priteisti 28962 Eur (100000 Lt) neturtinei žalai atlyginti.

Kompensuoti padarytą neturtinę žalą prašyta, motyvuojant tuo, kad atsakovas, prieš atleisdamas ją iš darbo, darė jai psichologinį spaudimą, tyčiojosi iš jos, reikalavo pateikti pasiaiškinimus per neprotingai trumpą laiką, jai nebuvo leista dirbti savo darbo vietoje, iš jos darbo užmokesčio neteisėtai buvo padaryta išskaita, atimta kortelė, ir tokiu būdu buvo apribota jos galimybė vaikščioti banke, ji turėdavo sėdėti posėdžių salėje, ją stebėjo kiti darbuotojai, ji buvo žeminama darbuotojų akyse, ieškovė kreipėsi į aukščiausius valdymo organus, tačiau atsakymo negavo, jai buvo sudarytos nepalankios sąlygos įsidarbinti kituose bankuose ir t.t. Dėl nuolatinės nervinės įtampos jai skaudėjo galvą, ji tapo perdėtai jautri, kankino nemiga, jai buvo skirtas medikamentinis gydymas. Dar iki atleidimo iš darbo žinojo, kad bus atleista, nes vasaros atostogų grafike jos pavardės nebebuvo. Psichologinis spaudimas buvo daromas sistemiškai. Pats atleidimas iš darbo jai buvo didelis stresas. Dėl to ji netgi susirgo. Ieškovė reguliariai lankėsi pas psichiatrę, gerė vaistus depresijai gydyti. Kas

savaitę ji turėjo eiti pas psichologą.

Teismas ieškovės ieškinį tenkino, vertino, kad žalai atlyginti šiuo atveju buvo visos būtinos civilinės atsakomybės sąlygos (neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys, kaltė ir žala) ir priteisė neturtinei žalai atlyginti visą ieškovės prašytą sumą. Atsižvelgta, kad atsakovas – stambus, pelningai veikiantis, juridinis asmuo. Konstatavo, kad savo veiksmais atsakovas sukėlė ieškovei dvasinius išgyvenimus, stresą, pažeminimą, nestabilumo darbo santykiuose jausmą bei neužtikrintumą savo ateitimi ir tai padarė šiais neteisėtais veiksmais: pasikeitus vadovei, nesutapus biolaukams, ieškove turėjo pereiti iš vieno skyriaus į kitą; atsakovas nevykdė pareigos užtikrinti darbo sąlygas, nes nuo 2010-03-01 iki atleidimo dienos – 2010-04-08 – ieškove buvo atleista nuo darbinių funkcijų vykdymo, tačiau į darbą turėjo ateiti, jai nebuvo leista naudotis darbo vieta – kompiuteriu, ji turėjo sėdėti posėdžių salėje, neturėjo praėjimo kortelės, t.y. negalėjo naudotis darbuotojų buitinėmis patalpomis be kitų darbuotojų pagalbos; per mėnesį ir 8 dienas jai buvo paskirtos 4 drausminės nuobaudos; neteisėtai padarytos išskaitos iš jos darbo užmokesčio; laiku nesumokėti pinigai – avansas ir atostoginiai; apkaltino tokiais darbo drausmės pažeidimais, kaip antai, išėjimu iš darbo anksčiau; neatsakinėjo į jos kreipimusis dėl susidariusios situacijos. Teismas konstatavo, jog atsakovas tendencingai siekė ieškovę atleisti iš darbo, susidoroti su ja. Dėl tokių darbdavio veiksmų ieškovei sutriko psichika, jai buvo konstatuoti adaptacijos sutrikimai (užsitęsusi depresinė reakcija). Teismas preziumavo, jog darbdavys taikė ieškovei psichologinį spaudimą, naudojo psichologinę prievartą, nes ji buvo izoliuota, jai nepaaiškinus nei tokio izoliavimo pagrindo, nei kitų aplinkybių.

Dar vienas pavyzdys – civilinė byla Nr. 3K-3-66/2011, kurioje ieškovės prašė pripažinti jų atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisti su darbo santykiais susijusias išmokas bei neturtinės žalos atlyginimą, nes, joms atsisakius nutraukti darbo sutartį darbuotojų pareiškimu, darbdavys pradėjo naudoti jiems psichologinį spaudimą, nepagrįstai paskelbė prastovą, neįspėjo apie atleidimą, atsiskaitė tik iš dalies. Kadangi ieškovės, ilgą laiką sąžiningai dirbusios atsakovo įmonėje, netikėtai buvo verčiamos nutraukti darbo teisinius santykius, pažeidžiant įstatymus ir nepalankiomis sąlygomis, diskriminuojamos prieš kitus darbuotojus, verčiant du kartus per dieną registruotis įmonės teritorijoje nustatytu laiku, o, pavėlavus išeiti, joms buvo skiriamos drausminės nuobaudos, tai tęsėsi ilgą laiką tarpą, ieškovės dėl to stipriai išgyveno, pablogėjo jų sveikata, buvo reikalinga gydytojų pagalba, teismai nustatė, kad ieškovėms buvo padaryta neturtinė žala ir pagrįstai priteisė kiekvienai iš jų po 1448,10 Eur (5000 Lt) neturtinės žalos atlyginimo.

Taigi, kaip matyti, teismai, nustatę psicholo-

ginio smurto atsakovo veiksmuose atvejus, vertina kaip neteisėtus darbdavio veiksmus ir paprastai priteisia vienokio ar kitokio dydžio kompensacijas. Dažniausiai tokie sprendimai priimami CK 6.250 straipsnio, kuris numato galimybę į neturtinės žalos - asmens fizinis skausmo, dvasinių išgyvenimų, nepatogumų, dvasinio sukrėtimo, emocinės depresijos, pažeminimo, reputacijos pablogėjimo bendravimo galimybių sumažėjimo ir kt. - atlyginimą pinigais, pagrindu. Teisminės gynybos kreipęsis asmuo visais atvejais privalo įrodyti, kad neturtinė žala atsirado dėl darbovietėje patirto psichologinio smurto (mobingo). Lyginant, pavyzdžiui, su Lenkijos teisės aktais, darbuotojas patirtą psichologinį terorą darbo aplinkoje gali ginti vadovaudamasis darbo kodekso (1974) nuostatomis: darbovietėje mobingas reiškia veiksmus ar elgesį, susijusius su darbuotoju ar nukreiptus prieš jį, susijusius su nuolatiniu ir ilgalaikiu priekabiavimu ar darbuotojo bauginimu, kuriais siekiama nuvertinti jo profesinius gebėjimus, pažeminti jį, pasityčioti, izoliuoti ar atleisti iš darbo; darbuotojas, kuriam patyčios darbovietėje sukėlė sveikatos problemų, gali reikalauti iš darbdavio tam tikros pinigų sumos kaip piniginės kompensacijos už patirtą žalą; darbuotojas, su kuriuo buvo nutraukta darbo sutartis, ir tai buvo mobingo rezultatas, turi teisę reikalauti kompensacijos iš darbdavio - sumos ne mažesnės nei minimalus darbo užmokeskis (kaip nurodyta atskirose nuostatose); darbuotojo pareiškimas dėl nutrauktos darbo sutarties turi būti pateiktas raštu ir turi būti nurodyti darbo kodekse nurodyti veiksmai, kad būtų nustatytas mobingo faktas. Tokios Lenkijos DK nuostatos galėtų būti perkeltos ir į mūsų nacionalinius teisės aktus.

Išvados

1. Darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai, tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmeniu *expres verbis* neapibrėžia psichologinio teroro (mobingo) sąvokos. Šiam reiškiniui apibūdinti akcentuojami diskriminaciniai, bauginamieji veiksmai, siekiant pažeisti asmens teises ar nepagrįstai jas suvaržyti. Tačiau toks apibūdinimas neapibrėžia neteisėtų veiksmų trukmės, o tai gali būti kliūtis asmeniui, teisme įrodinėjant pažeistas jo teises.
2. Ištyrus Lietuvos teismų praktiką susijusią su darbuotojų teisių gynimu dėl patirto psichologinio teroro (mobingo) akcentuotina, kad daugiausia bylų nagrinėta civilinių įstatymų pagrindu, ginčijant neteisėtą atleidimą iš darbo (pareigų) ir su tuo susijusio psichologinio teroro naudojimu. Iš esmės yra ginčijamas neteisėtas atleidimas iš darbo (pareigų), o patirtas psichologinis teroras tik kaip tai papildantis argumentas neturtinei žalai prisiteisti.

Literatūra

1. Durniat, K. Edukacja pracowników w zakresie świadomości i interwencji antymobbingowej. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2014, nr 350.
2. European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace, 2001/2339(INI), at 9, July 16, 2001, <http://indigo.ie/~odonnllb/cabullying/305695EN.doc> [hereinafter Harassment at the Workplace].
3. Ferrari, F. Raising awareness on Mobbing an EU Perspective, 2004.
4. Leymann, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims, 1990 m. 5. (2).
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011-02-21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-66/2011.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012-06-07 nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1373-343/2012.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013-05-27 nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1929-590/2013.
8. Lietuvos Respublikos Konstitucija, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/bHVIIIKgQy>.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F/OCMXZHwRED>.
10. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.8A39C-83848CB/MOhEpGVCS>.
11. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2B866DF-F7D43/QCEKfJwQfs>
12. Lietuvos Respublikos sveikatos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymas nr. v-699/a1-241 „Dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.E5C970D50036>
13. Lohro, F., Hilp, U. Mobbing am Arbeitsplatz // European Parliament – Directorate-General for Research – Working Papers of the European Parliament, SOCI 108. – European Union: European Parliament, 2001.
14. Mumel, D., Jan, S., Treven, S., Male, D. Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder. NASE 60SP0DARSTV0 / OUR ECONOMY, Vol. 61 No. 1 / February, 2015.
15. Pajarskienė, B. Psichologinis smurtas darbe: problema ar fikcija? Visuomenės sveikata” Nr. 4(39), 2007.
16. Szewczyk, M. Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą- nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002, no. 6.
17. Vogel, L. Psychological Harassment at Work and the Law Wanted: An Integrated Whole-Workforce Approach in Workplace Health Policy 22 (Trade Union Technical Bureau, Newsletter No. 19–20, 2000), <http://www.etuc.org/tutb/uk/pdf/>
18. Vveinhardt, J., Žukauskas P. Mobbingo specifiškumas:lietuviškojo mentaliteto bruožai. Management theory and studies for rural business and infrastructure development, 2010. Nr. 20 (1). Research papers.
19. Working Paper, Bullying at Work, Eur. Parl. Doc. (SOCI 108) 6 (2001). http://www.europarl.eu.int/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf [hereinafter Bullying at Work].

LEGAL ASPECTS OF PSYCHOLOGICAL HARASSMENT (MOBBING) IN LABOUR RELATIONS

Summary

The article deals with the aspects of actual legal responsibility for psychological harassment (the scientific term “mobbing”) in work relations. The causes and consequences of the extent of mobbing as a social phenomenon is a subject of many scientific studies. Nevertheless, the legal aspects of mobbing are not broadly investigated. This is due to the fact that the Lithuanian regulatory legislation does not specify the concept of mobbing *expres verbis*, does not identify mobbing as a possible object of a labour dispute. Some countries are more advanced in this respect. For instance, in Poland, an employer is responsible for mobbing in accordance with labour, civil and criminal legal acts.

In the article, the main sources of information were investigated using the method of document analysis, which included scientific studies related to mobbing, legal regulations regarding the obligation of the participants of work relations to strive for the common good and coherence of inter-relationships, and empirical materials. By a logical analytical method it was found out that the long-term, systematic psychological harassment that an employer usually uses in respect of one person, an employee, can cause a legal dispute. The article discloses the legal meaning of the content of mobbing and provides a review and conclusions regarding case law related to violation of the principles of work relations. To reveal the meaning of some concepts, the linguistic approach was used.

Key words: mobbing, psychological harassment, legal liability, legal work relations.

Informacija apie autores

Iveta Vitkutė Zvezdinienė, Kauno kolegijos Vadybos ir ekonomikos fakulteto Teisės katedros dėdėja, lektorė. Mokslinių tyrimų laukas - teorinės ir praktinės baudžiamosios teisės ir baudžiamojo proceso problemos.

El. pašto adresas: iveta.vitkute-zvezdiniene@go.kauko.lt

Genovaitė Ročienė. Kauno kolegijos Vadybos ir ekonomikos fakulteto Teisės katedros lektorė. Mokslinių tyrimų laukas - teorinės ir praktinės baudžiamosios teisės ir baudžiamojo proceso problemos.

El. pašto adresas: genovaitė.rociene@go.kauko.lt

Dr. Jolanta Pacian. Liublino medicinos universiteto (Lenkija) Visuomenės sveikatos katedros lektorė. Mokslinių tyrimų laukas - gydytojų teisinės atsakomybės teorinės ir praktinės problemos.

El. pašto adresas: jolanta.pacian@umlub.pl