

Mobingas – sąvoka, pastaruoju metu sulaukianti vis daugiau visuomenės dėmesio. Nors tema aktuali, pastebima, jog didžiajai daliai darbuotojų ir darbdavių vis dar sunku atpažinti ir įrodyti darbe patiriamą mobingą. Tai, kas vienam yra mobingas, kitam gali atrodyti kaip nevykęs pajuokavimas ar racionali kritika. Kokie yra mobingo požymiai darbinėje aplinkoje, kaip jį atskirti ir atpažinti, kokia teisinė atsakomybė gali grėsti už taikomą mobingą? Į šiuos klausimus atsakė Vilniaus apygardos teismo teisėja dr. Rūta Petkuvienė.

Teisėja, kaip galima apibrėžti mobingo sąvoką?

Mobingas paprastai yra psichologinio smurto darbe forma. Mobingui dažniausiai būdingas ilgalaikis, sistemingas nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kai yra grasinama ir (arba) žeminama, pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, smurtaujama, įskaitant ir seksualinio smurto atvejus. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tas, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. pasikartojantis, nepriimtinas elgesys. Smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus, ūmus netinkamo elgesio proveržis. Pavyzdžiui, vienas smurto atvejis su staigiais neleistino elgesio proveržiais gali užtraukti teisinę atsakomybę. Priekabiavimas, mobingas pasireiškia pasikartojančiu, ilgą laiką besitęsiančiu elgesiu. Vadinasi, vieno atvejo įrodyti mobingui neužtenka.

Kokie yra dažniausiai pasitaikantys mobingo darbinėje aplinkoje požymiai?

Jei galime identifikuoti sąmoningą, priešišką, žeminantį, agresyvų, įžeidžiantį elgesį, tai yra mobingas. Mobingo atvejais suvokiama valia elgtis nepriimtina. Dar noriu pastebėti, kad darbo aplinkos sąvoką mes suvokiame ganėtinai siaurai. Darbinė aplinka gali būti viešosios ir privačios vietos, pavyzdžiui, restoranas, kuriame yra organizuojami dalykiniai pietūs. Mobingas taip pat gali pasireikšti pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu, taip pat darbovietės buities, sanitarinės ir higienos patalpose. Su darbu susijusios išvykos vieta, kelionės, mokymai, laikas pakeliui į darbą ar iš darbo taip pat gali būti laikas, kai asmuo ar asmenų grupė gali patirti mobingą. Mobingas gali pasitaikyti ir su darbu susijusiame bendravime naudojantis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis.

Kuo skiriasi mobingas nuo kritikos ar nevykusio pajuokavimo? Kur yra riba, kurios nevala peržengti?

Darbe, darbinėje aplinkoje galima kritikuoti, juokauti, tačiau tai neturi būti susiję su siekiu išnaudoti asmenį ar asmenų grupę fiziškai, psichologiškai pasitelkiant neetišką, nepagarbų elgesį. Jei kritikuojant vieną kartą ar pakartotinai nesiekama daryti fizinio, psichologinio,

seksualinio ar ekonominio poveikio, tai ne mobingas. Riba tarp priimtino ir nepriimtino elgesio yra apibrėžta Darbo kodekso 30 straipsnyje, kuriame nurodyta, jog darbo aplinkoje nei darbuotojas, nei darbuotojų grupė neturi patirti priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvaus, užgaulaus, įžeidžiančio elgesio, kuriuo būtų kėsiamasi į garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriuo būtų siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.

Ar sudėtinga įrodyti patirtą mobingą? Kokių įrodymų reikia, jei darbuotojas stoja ginti savo teisių?

Mobingą labai sudėtinga įrodyti. Kolektyve, priklausomai nuo darbuotojų išsilavinimo, moralės ir etikos normų suvokimo, gali skirtis priimtino ir nepriimtino elgesio supratimas. Visi mes skirtingai suprantame, kas yra dorovė. Taigi, jei norėsime įrodyti mobingo faktą bendradarbių parodymais, galime susidurti su situacija, kai, tarkime, jaunesnio asmens apkabinimas per juosmenį gali būti įvertintas kaip draugiškas ir nesusijęs su seksualiniu priekabiavimu elgesys. Dėl to darbuotojai gali naudotis garso ir vaizdo įrašu, padarytu darbo aplinkoje. Dabar daugelis turi mobiliuosius telefonus, kuriais galima užfiksuoti neleistino elgesio atvejus. Pastaruoju metu vis daugėja atvejų, kai darbovietės bendrosios erdvės, kiemai, įėjimo į pastatą vietos yra filmuojamos. Vaizdo įrašas, jei jame yra užfiksuotas nederamas elgesys, yra vertingas įrodymas. Mobingą galima įrodyti ir gautomis elektroninėmis žinutėmis, darbdavio rengtais dokumentais, kuriuose užfiksuotas sistemingas darbo krūvio mažinimas, draudimas dirbti nuotoliu, kai kitiems darbuotojams, esant toms pačioms darbo sąlygoms, leidžiama dirbti nuotoliu, ir pan. Mobingo faktą padeda nustatyti ir išsamūs paties asmens paaiškinimai apie patirto smurto ar priekabiavimo situaciją, nurodytos ir aprašytos neleistino elgesio aplinkybės, pridėti daiktiniai įrodymai, pavyzdžiui, ištaisytas su nepagarbiais komentarais dokumentas. Susiduriant su fizinio ir psichologinio neleistino elgesio atvejais, galima kaip įrodymą pateikti ir ekspertų išvadas, t. y. šeimos gydytojų, psichologų, psichoterapeutų konsultacijų pažymas.

Slapčia darytas vaizdo ar garso įrašas, kuriame užfiksuoti mobingo atvejai, gali tapti, kaip minėjote, įrodymu teisme. Tačiau ar etiška, leistina daryti tokius įrašus darbinėje aplinkoje?

Darbo aplinka yra pripažįstama kaip vieta, kurioje darbdavys yra įpareigotas pagal teisės aktus užtikrinti saugią darbuotojų aplinką. Tai nėra privati erdvė, tai yra su darbo funkcijomis susijusi patalpa, tad garso ir vaizdo įrašus daryti darbe tikrai leidžiama.

Kokia teisinė atsakomybė gresia už darbovietėje taikomą mobingą?

Nustačius, kad vadovas taikė darbuotojui mobingą, pripažįstama, jog buvo padarytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, tai gali tapti priežastimi su vadovu nutraukti darbo sutartį. Darbuotojas, kuris patyrė mobingą, gali kreiptis į Darbo ginčų komisiją, o po to į teismą, prašydamas priteisti tiek turtinę, tiek neturtinę žalą. Asmuo gali kreiptis dėl turtinės žalos atlyginimo, jei jam buvo, pavyzdžiui, sąmoningai sutrumpintas darbo laikas taip neleidžiant užsidirbti. Jei darbuotojas patyrė neigiamą emocinį krūvį, jam pablogėjo sveikata, pakilo kraujo spaudimas, jis jautėsi blogai ir turi prastą savijautą įrodančią gydytojo pažymą, galima reikalauti neturtinės žalos atlyginimo. Darbuotojui ginti savo teises gali padėti ir Valstybinė darbo inspekcija, kuri atlikusi tyrimą nustato darbe nepriimtino elgesio apraiškas. Nustačius mobingą, vadovui taikoma administracinė atsakomybė už saugių ir sveikų darbo sąlygų nesudarymą.

Kokie mobingo atvejai dažniausiai pasiekia teismus?

Moksliniai tyrimai rodo, kad mobingas dažniausiai pasireiškia hierarchinėse struktūrose, kur „vilkima uniformas“, kur yra vyraujanti viena lytis, kultūra, kur yra mažai galimybių daryti karjerą. Tokią situaciją patvirtina ir bylos, kurių sulaukia teisėjai Lietuvos teismuose. Medicinos darbuotojai, kaip „uniformuotieji“ asmenys, dažnai yra priversti ginti savo teises dėl mobingo. Pasikartojantys ieškiniai parodo, kad pastangos eliminuoti mobingo reiškinių medicinos įstaigose nėra veiksmingos. Švietimo įstaigos, tarp jų ir universitetai, taip pat susiduria su mobingo problemomis.

Kas darbovietėje yra atsakingas už mobingo prevenciją? Kokių apskritai prevencijos priemonių galima imtis?

Darbdavys yra atsakingas už mobingo prevenciją, todėl jis privalo organizuoti darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, teises bei pareigas smurto ir priekabiavimo srityje. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, privalo konsultuotis su darbuotojų atstovais (profesine sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtiniu), patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, ją paskelbti ir ją įgyvendinti. Darbdavys turi nustatyti pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą pateikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindinti su ja darbuotojus. Darbdavio patvirtintoje smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta, kam ir koku būdu darbuotojas turi pateikti pranešimą. Organizacijos vadovams rekomenduojama pavesti pranešimus tirti iš anksto sudarytai komisijai, į kurią rekomenduojama įtraukti ir darbuotojų atstovus. Komisijai būtina užtikrinti pranešėjo konfidencialumą.

Ko gero, dažna darbovietė turi ką nors panašaus į mobingo prevencijos pareigūną. Visgi kaip dažnai pasitaiko, kad mobingą patiriantys asmenys nedrįsta kreiptis

pagalbos į darbovietės kolegą, atsakingą už mobingo prevenciją?

Viskas priklauso nuo to, kiek iš tikrųjų darbdavys realiai siekia įgyvendinti prevencines priemones ir kiek yra pasitikima darbuotoju. Taip pat daug kas priklauso nuo bendros darbo atmosferos. Jei žinome, kad patirto mobingo atvejį gali būti labai sudėtinga įrodyti, tai pirmiausia galima kreiptis į darbo inspektorių, kuris gavęs darbuotojo pareiškimą gali pradėti tyrimą. Tačiau inspektoriui parašytas darbuotojo pareiškimas turėtų būti itin detalus, kad iš aprašomų įvykių ir situacijų būtų galima spręsti, verta pradėti tyrimą ar ne.

