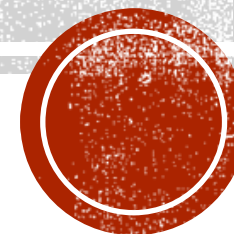


# MOBINGS / BOSSINGS

**Ingreta Jansone** Mag.iur (par maģistra darba izstrādes  
gaitā iegūtiem pētījuma rezultātiem)



# PSIHOLOĢISKAIS TERORS – MOBINGS, BOSSINGS

- Psiholoģiskā terora izpausmes darba vietā raksturo kā emocionālu vardarbību un iebiedēšanu, kas vērsta pret darbinieku un saistīta ar tiesiskās vienlīdzības principa, diskriminācijas aizlieguma principa, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa, kā arī personas cieņas un goda aizskaršanu, personas neaizskaramības principa, tiesībām uz darbu pārkāpumiem (nenodrošinot vienlīdzīgus, taisnīgus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus), ko īsteno vai pieļauj darba devējs
- Psiholoģiskā terora galvenās iezīmes ir padotā, kolēģa vai priekšnieka sistemātiska ļaunprātīga izturēšanās, kas ilgstošā laika posmā upurim var radīt nopietnas sociālas, psiholoģiskas un psihosomatiskas problēmas.



# MAGISTRA DARBS - PSIHOLOĢISKA RAKSTURA TERORS DARBA VIETĀ

- **Kāpēc?** Tēmu sāku pētīt jau divus gadus atpakaļ, kad pati saskāros ar darba devēja īstenotu psiholoģisko teroru un šajā sakarā meklēju iespējamās tiesību aizsardzības līdzekļus, tiesisko risinājumu, tiesību normas, kas regulē faktisko gadījumu
- **Aktuāla tēma?** Darba ņēmējiem arvien vairāk apzinoties savas tiesības, palielinās interese kā aizstāvēties situācijās, kas apdraud to cilvēktiesības
- **Ko pētīju?** jēdzienu psiholoģiskais terors, mobings, bossings un citu terminu lietojumu, tiem piemītošās izpausmes darba vietā; Īstenošanas aizliegumu Latvijas Republikas tiesību sistēmā, darbinieka tiesiskos aizsardzības līdzekļus; Starptautiskos cilvēktiesību dokumentus, Eiropas Savienības tiesību aktus; Tiesu praksi; Tiesībsargājošo iestāžu funkcijas



# PĒTĪJUMA REZULTĀTI

- Latvijas Republikas tiesību sistēmā darbinieku pret psiholoģisko teroru darba vietā aizsargā Latvijas Republikas Satversme, Darba likums un citi speciālie likumi. Darba tiesisko attiecību regulējums no darbinieka tiesību aizsardzības aspekta ir formāli pilnīgs, likumdevējs nostiprinājis sociālās normas, kas vērstas uz darbinieka cilvēktiesību aizsardzību, taču nevienā likumā (jāsaprot plaši) nav noteikts imperatīvs aizliegums darba vietā īstenot pret darbinieku vērstu psiholoģisko teroru, vidusmēra tiesību lietotājam (likuma lasītājam) saprotamā un skaidrā tekstā, tādējādi secināms, ka nepieciešama likumdevēja nepārprotama izšķiršanās par šādu jautājumu noregulēšanu.



# MAZLIET NO VĒSTURES, PĒTNIĒKU ATZIŅAS

Pētījumi par iebiedēšanu (vēl nenosaucot to par mobingu, bossingu vai citos terminos) aizsākās Skandināvijas valstīs 1980. gados.

- Heinca Leimana (Heinz Leymann; Zviedrija) teorija - mobingu no īslaicīgiem kolēģu konfliktiem nošķir nodarījumu atkārtotāšanās, biežums un ilgums, un otršķirīgi ir nodarījumu būtība (kas tieši tiek darīts). Mobings notiek reizi nedēļā vismaz sešu mēnešu periodā, tādējādi ietekmēto personu var kvalificēt par upuri.
- Stale Einarsens (Ståle Einarsen; Vācija) paudis atziņu, ka daudzos gadījumos biežuma kritēriju ir grūti piemērot, jo ne visas darbības un/vai uzvedības izpausmes ir stingri epizodiskas. Tomēr ir arī daudzi gadījumi, kad viena iebiedēšanas epizode var tikt uzskatīta par kritisku dzīves notikumu, piemēram, ja persona ir fiziski apdraudēta, draud atlaišana vai kādas personas karjeras iespējas tiek iznīcinātas.



# PĒTNIEKU ATZIŅAS

- Franču pētniece Marija France Irigojena (*Marie-France Hirigoyen*) definējusi mobingu kā: “Jebkuru aizskarošu rīcību (ar vārdiem, žestiem, skatienu vai mutiski), kura atkārtoti vai sistemātiski aizskar personību, godu, personas fizisko vai psihisko integritāti, kā arī uzvedība, kas apdraud personas nodarbinātību vai degradē darba vietas atmosfēru.”
- Vācu pētnieks Kristofs Seidls (*Christoph Seydl*) piedāvā šādu definīciju: “Mobings ir individuāls vai neoficiāls antisociāls process, kura ietvaros viena vai vairākas personas kļūst par sistemātiskas prettiesiskas negatīvas rīcības upuriem. Iebiedēšanas darbības tiek veiktas sistemātiski, un tas veidojas kā uzvedības modelis, tas nav viens atsevišķs gadījums. Iebiedēšana var izpausties kā verbāla vai neverbāla vardarbība, tā var būt arī fiziska vardarbība. Šādas darbības parasti ir naidīgas, agresīvas, destruktīvas un neētiskas.”



# PSIHOLOĢISKĀ TERORA VEIDI

- pirmkārt, mobings (*mobbing, mobbing*) un bossings (*bossing, bashing*, no angļu „*bash*” –uzbrukums), kas ir visbiežāk sastopamie, taču, lai apzīmētu psiholoģisko vardarbību darba vietā, dažādos avotos un pētījumos pielieto arī citus terminus - bulings (*bullying*), morālā uzmākšanās (*moral harassment*), vajāšana (*victimisation*) utt..
- Lielākajā daļā angļu valodā runājošo valstu ar jēdzienu "mobbing", saprot "iebidēšanu"
- Latvijā svešvārdi mobings, bossings, bulings, uzmākšanās (*harassment*) netiek plaši analizēti, tiesību piemērotāji pārsvarā lieto tikai terminu “mobings”



# PSIHOLOĢISKĀ TERORA VEIDI

- “Klasiskais” mobings izpaužas “horizontāli” kā darbinieku īstenots psiholoģiskais terors
- Bossings ir “vertikālais” mobings - darba devēja vadības, vadītāja īstenots psiholoģiskais terors
- Ar mobingu un bossingu saista dažādus jēdzienus, piemēram, agresija darba vietā, emocionāla vardarbība, vispārēja ļaunprātība, ļaunprātīga izturēšanās un uzmākšanās darba vietā, u.c. Galvenās izpausmes ir naidīga vai pat agresīva uzvedība, kurai piemīt ilgstošs un atkārtots raksturs un tā sistemātiski tiek virzīta uz vienu vai vairākiem kolēģiem vai padotajiem
- Abām darbībām nolūks ir, lai upuris (ietekmētā persona) pamet darbu
- Neatkarīgi no psiholoģiskā terora veida, šādu prettiesisku darbību rezultātā, tiek ierobežota upura pašizpausme, ietekmētas sociālās attiecības, aizskarta cieņa un gods, bieži vien atstājot negatīvu ietekmi uz sociālo reputāciju, darba un dzīves kvalitāti.





# PSIHOLOĢISKĀ TERORA DARBĪBAS

- Mobings un bossings ir atkārtotas apzinātas un/vai neapzinātas darbības, kas vērstas pret vienu vai vairākiem darbiniekiem, nolūkā pazemot un noniecināt upuri, apzināti mēģinājumi izstumt jebkura līmeņa darbinieku no savas darba vietas, amata, pielietojot emocionālu vai fizisku vardarbību. Un šādās situācijās tiek izteikti personīgi un aizskaroši apvainojumi (arī godu un cieņu aizskaroši), pastāvīga kritika, gan saistīta, gan arī nesaistīta ar veicamajiem darba pienākumiem, tāpat arī publiskas piezīmes, kas izteiktas citiem darbiniekiem dzirdot.



# IEMESLS

- Visbiežāk iemesls mobinga situācijām ir personību faktori, piemēram, tas var būt arī upura zems pašnovērtējums, konfliktu vadības iemaņu trūkums, kas veicina problēmu. Tāpat iemesls tam var būt arī konkurence, stresa situācijas darbā un sociālo klimatu pārmaiņas vai organizatoriskās struktūras maiņas, sliktās darba organizācijas un nepietiekama komunikācija. Šādu nelabvēlīgu darba apstākļu ietekmē samazinās darba efektivitāte, savukārt stresa, baiļu un pārdzīvojumu rezultātā upurim parādās vai pastiprinās vēlme uzteikt darba tiesiskās attiecības. Ar laiku mobings kļūst apzināts, bet tā sākums parasti ir spontāns, proti, ne ar nodomu veikta darbība (vai bezdarbība).



# MOBINGS

- Pastāv vairāki mobinga veidi - fiziskais mobings (saistīts ar spēka pielietošanu pret otru cilvēku), verbālais mobings - vārdiska pazemošana, apsmiešana, izjokošana, aprunāšana, iebiedēšana), izstumšana jeb slēptais mobings, kad cilvēks tiek izstumts no grupas, tiek ignorēts, izolēts, izturas tā, it kā viņa nemaz nebūtu). Verbālo agresiju, kas izpaužas kā agresīvs vai nepatīkams tonis pielieto personas, kas veic mobingu vai bosingu, pakļaujot upuri apvainojumiem un sarkastiskām piezīmēm. Verbālā agresija var ietvert arī vārdisku seksuālu uzmākšanos.
- Darbinieku īstenots psiholoģiskais terors pret citu darbinieku lielākoties izpaužas intrigu, uzbrukumu kurināšanas, psiholoģiskas karadarbības un personības sagraušanas veidā. Lai noteiktās darbības, mijiedarbības vai procesus apzīmētu kā mobingu, tām jānotiek atkārtoti un regulāri (piemēram, katru nedēļu) un noteiktā laika posmā (piemēram, seši mēneši), kā to ir secinājis Leimans.



# BOSSINGS

- Bossings tiek uzskatīts par mobinga paveidu, un visbiežāk bossinga situācijas veidojas uzņēmumos, kuros ir izteikta personāla hierarhija un egocentriski vadītāji.
- Bossinga kā psiholoģiskā terora izpausme ir pielīdzināma ambicioza vadītāja darba un dzīves stilam, kurš, lai apmierinātu savas ambīcijas, upurē ne tikai vērtīgus darbiniekus, bet arī uzņēmuma intereses.
- Šāds vadītājs spēlējas ar padotajiem, tam patīk valdīt, celt nesaskaņas kolektīvā un apliecināt sevi uz padoto rēķina. Bieži vien ir situācijas, kad padotie, baidoties no sekām, neiebilst pret šādām profesionāli destruktīvām vadītāja darbībām.



# GADĪJUMS LIETUVĀ

- 2019. gada oktobrī Lietuvu pārsteidza negaidīta ziņa - jauns, daudzsološs Viļņas universitātes slimnīcas Ortopēdijas un traumatoloģijas centra ārsts izdarīja pašnāvību, 30 (trīsdesmit) gadu vecumā. Šis notikums provocēja viņa kolēģus un ārstus no Lietuvas prestižākajām slimnīcām runāt par mobingu, nepamatotu darba laiku un vadības nespēju nodrošināt pienācīgus darba apstākļus.
- Sākotnēji slimnīca atteicās komentēt, sakot, ka incidents nenotika darba laikā, tomēr vairāki vīriešu kolēģi un ārsti no citām slimnīcām nāca klajā ar stāstiem par priekšnieku ļaunprātīgu izmantošanu, nepamatotiem darba apstākļiem un slimnīcas vadības nepietiekamu atbalstu, sakot ka mobings ir izplatīta problēma slimnīcās, tas ir kā dzīvesveids, saskarsmes stils un (negatīva) kultūra, notiek sistemātiska jaunāko ārstu iebiedēšana no vecāko ārstu puses, kā arī atsevišķos gadījumos – no kolēģu puses.
- Lietuvas Tieslietu ministrijas Krimināltiesību grupas padomnieks Martins Dobrovolskis uzsvēra, ka pašreizējais tiesiskais regulējums šodien neļauj mobingu uzskatīt par noziedzīgu nodarījumu, jo dažos gadījumos mobinga darbības vienkārši nerasniedz bīstamības līmeni (proti, lai šīs darbības kvalificētu kā noziedzīgu nodarījumu), kā arī krimināltiesības kopumā nav preventīvs līdzeklis problēmu risināšanai.



# SŪDZĪBNIĒKA ZĪMOGS

- Leimans un Einarsens savos pētījumos ir atzinuši, ka iebiedēšanas rezultātā radītais priekšstats par upuri liek organizācijai izturēties pret upuri kā problēmu.
- Pat tiesu praksē ir pausts viedoklis, ka upuris nepieciešamības gadījumā tiek apzīmogots ar sūdzībnieka zīmogu, un viņa iebildumi vairs netiek ņemti vērā. Upurim liek noprast, ka ar viņu varētu pārtraukt darba attiecības pēc slavenā teiciena "ir cilvēks, ir problēma, nav cilvēka - nav problēmas". (Administratīvās apgabaltiesas 2012.gada

4.janvāra spriedums Lietā Nr.A42979809)



# CIVILTIESISKO DARBA STRĪDU RISINĀŠANA ĀRPUSTIESAS KĀRTĪBĀ

- Individuāls tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbinieku vai darbiniekiem (darbinieku grupu) un darba devēju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.
- **Darba strīdu likumā noteiktie instrumenti** - Darba strīdu likuma mērķis ir nodrošināt darba strīdu taisnīgu un ātru izšķiršanu, nosakot darba strīdu izšķiršanas institūcijas un darba strīdu izšķiršanas procesuālo kārtību



# CIVILTIESISKO DARBA STRĪDU RISINĀŠANA ĀRPUSTIESAS KĀRTĪBĀ

- Darbiniekam un darba devējam individuālo darba strīdu ir iespējams risināt arī **mediācijas procesā** Mediācijas likumā noteiktajā kārtībā. Minētā likuma mērķis ir radīt tiesiskus priekšnoteikumus tam, lai veicinātu mediācijas kā alternatīva domstarpību risināšanas veida izmantošanu, sekmējot sociālo attiecību harmonizāciju. Tādējādi mediācija ir pieļaujama gan ārpustiesas strīda risināšanā, gan arī gadījumā, ja ir uzsākts tiesvedības process.
- Darba strīdu mediācija ir noderīga gan darbiniekiem, gan darba devējiem, jo ļauj panākt ātru, radošu, abu pušu interesēm un vajadzībām atbilstošu risinājumu. Tā ir iespēja saglabāt cieņu un attiecības neatkarīgi no panāktās vienošanās, piemēram, turpinot vai neturpinot darba attiecības. Mediāciju var organizēt, izmantojot uzņēmuma iekšējos personāla resursus konfliktu risināšanā, kas biežāk izmantots lielos uzņēmumos vai iestādēs, kur darbinieku skaits ir liels un attiecīgi arī konfliktu daudzums ir pietiekošs, lai ikdienā nodarbinātu pilna vai nepilna laika speciālistu.





# JAUTĀJUMS / / KOMENTĀRI

- Vai Darba strīdu likumā noteiktie instrumenti (izšķiršanas institūcijas ) un/vai mediācija kā samierināšanās instruments tiek izmantoti situācijās, kad darbinieks norāda uz darba devēja pārkāpumiem Darba likuma 7., 9., 29. pantu kontekstā, vai strīds ir par uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 100. panta piekto daļu.
- Vai samierināšanās iespējas šādos gadījumos ir praktiski iespējamās?



# DARBINIEKA TIESISKIE AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI

## // SŪDZĪBA

- Saskaņā ar Darba likuma 94. panta pirmo daļu darbiniekam (arī tā pārstāvim) ir tiesības savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā iesniegt sūdzību uzņēmuma pilnvarotai personai.



# SŪDZĪBA / / PIEMĒRS

- Pieminēšanas vērts ir kāds gadījums Francijā, kad darbiniece paziņoja savam darba devējam, ka pret viņu tika īstenots bossings (viņa ilgstoši cieta no vadītāja morālās uzmākšanās (*moral harassment*), taču darba devējs, tā vietā, lai izpildītu savu pienākumu, kuru tam uzliek likums, proti, izskatīt sūdzību un veikt iekšējo izmeklēšanu, pārbaudot darbinieces norādīto apgalvojumu pamatotību, darbinieci atlaida, kā atlaišanas iemeslu minot viņas profesionālo nekompetenci.
- Darbiniece iesniedza prasību tiesā, apstrīdot atlaišanas iemeslu, kā arī norādīja, ka darba devējs neesot veicis nekādas darbības, lai izmeklētu viņas sūdzībā norādītos apstākļus, ka pret viņu īstenots bossings.
- Pirmās instances tiesa viņas prasību noraidīja, jo nekonstatēja psiholoģiska rakstura teroru, līdz ar to, tiesas ieskatā, darba devējam nebija iestājies pienākums izmeklēt šo gadījumu. Savukārt, augstākā tiesa tam nepiekrita, sakot, ka: “Darba devējs, kurš neveic nekādus pasākumus un neveic iekšēju izmeklēšanu par iespējamiem iebiedēšanas un uzmākšanās gadījumiem, pārkāpj darba ņēmēja veselības un drošības saistības, pat ja uzmākšanās nav konstatēta”. (Arrêt n°1647 du 27 novembre 2019 (18-10.551) - Cour de cassation - Chambre sociale -

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01647. Pieejams:

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/arrets/publies/2986/chambre\\_sociale/3168/2019\\_9139/novembre\\_9548/1647\\_27\\_43996.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/arrets/publies/2986/chambre_sociale/3168/2019_9139/novembre_9548/1647_27_43996.html))



# DARBINIEKA TIESISKIE AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI // TRAUKSMES CELŠANA

- Trauksmes celšanas likuma galvenais uzdevums ir trauksmes celšana sabiedrības interesēs, un tā mērķis ir nodrošināt efektīvu tiesību aizsardzību trauksmes cēlējiem.
- Saskaņā ar minētā likuma 3. panta pirmās daļas 10. punktu trauksmes cēlējs ir tiesīgs celt trauksmi par darba drošības apdraudējumiem, kā arī 12. punktu – par cilvēktiesību pārkāpumiem.
- Saskaņā ar likuma anotācijā minēto saistībā ar darba pienākumu veikšanu trauksmi ceļ, sniedzot informāciju, kas gūta saistībā ar tiešo darba pienākumu veikšanu, profesionālo darbību, saimniecisko darbību darba vietā vai ārpus tās.
- Minētais likums ir (arī) tiesisks ietvars trauksmes celšanai psiholoģiska terora vai apdraudējumu (mobingu un bossingu) darba vietā gadījumā, iespējams, kad tādi tiesiskās aizsardzības līdzekļi kā sūdzības iesniegšana darba devējam atbilstoši Darba likuma 94. panta pirmajā daļā noteiktajam, nav efektīvi vai darbinieks tos nevēlas izmantot.



# TRAUKSMES CELŠANA // PIEMĒRS

- Eiropas Cilvēktiesību tiesa 2011. gada 21. jūlijā pieņēma spriedumu lietā “*Heinisch vs. Germany*” (28274/08) un piesprieda Vācijai atlīdzināt *Heinisch* 15 000 eiro par viņas vārda brīvības tiesību pārkāpšanu. *Heinisch* uzskatīja, ka viņas atlaišana no darba bez iepriekšēja paziņojuma bija pamats tam, ka viņa bija iesniegusi sūdzību (cēlusi trauksmi) pret savu darba devēju. Lietā svarīgi bija noskaidrot, vai darbinieks rīkojās godprātīgi, un vai viņam bija pietiekams pamats sūdzībai, vai atklātā informācija bija sabiedrības interesēs, un vai bija kādi diskretāki līdzekļi pārkāpumu novēršanai, tāpat arī tiesa uzsvēra, ka rīcība, kur galvenais motīvs ir personīga sūdzība, personīgas nesaskaņas vai kāda personīga, tajā skaitā materiāla, labuma gūšana, nav trauksmes celšana. Līdz ar ko secināms, ka izvērtējot attiecīgo trauksmes ziņojumu kompetentā iestāde, tiesa pirmkārt, noskaidro, vai tas nav individuāls strīds.

( ECT 21.07.2011. spriedums lietā *Heinisch vs. Germany* 69. un 83. punkts)



# DARBINIEKA TIESISKIE AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI // DL 100.PANTA PIEKTĀ DAĻĀ

- Visbeidzot, ja sūdzības iesniegšana vai trauksmes celšana nav izrādījušies efektīvi vai bijuši nesekmīgi, vai darbinieks tos nav izmantojis, darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, uzteikumu pamatojot ar Darba likuma 100. panta piekto daļu, neievērojot viena mēneša noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.
- Visbiežāk darbinieki, kas cieš no psiholoģiskā terora darba vietā, pieņemot lēmumu pārtraukt darba tiesiskās attiecības, izmanto tieši šo tiesisko aizsardzības līdzekli. Psiholoģiskais terors darbavietā ir svarīgs iemesls, lai darba attiecības pārtrauktu nekavējoties, t.i., brīdī, kad darbinieks nonāk pie šādas atziņas. Minētās normas mērķis ir nodrošināt darbinieka sociālo tiesību, arī viņa veselības, cieņas un goda aizsardzību, neatkarīgi no tā, cik godprātīgi darbinieks izmanto šīs viņam piešķirtās tiesības.



# DL 100.PANTA PIEKTĀ DAĻĀ // PIEMĒRS



# DARBA DEVĒJA PIENĀKUMI UN ATBILDĪBA

- Saskaņā ar Darba likuma 28.panta otro daļu darba devēja viens no pienākumiem, ko tas uzņemas ar darba līguma noslēgšanu, ir nodrošināt darbiniekam taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Psihologiskais terors darbavietā ir veselībai un drošībai kaitīgs darba apstāklis.
- Pastāvot spēkā esošam darba līgumam, darba devējam ir jāizpilda Darba likumā un darba līgumā ietvertie darba devēja pienākumi, turklāt nevis formāli, bet pēc būtības.” (Augstākā tiesas Civillietu departamenta 17.10.2017. spriedums lietā Nr.SKC-1267/2017 (C33308515) 13.punkts)
- Pieļaujot kāda darbinieka pakļaušanu mobingam vai bossingam, darba devējs pārkāpj ar līgumu uzņemto pienākumu sociāli aizsargāt darbinieku un nodrošināt tam veselībai nekaitīgus un drošus darba apstākļus, darba devējs šo rīcību neapturot un neizskaužot, pārkāpj ar līgumu uzņemto pamatpienākumu, tādējādi pakļaujot uzņēmumu iespējamai tiesvedībai, zaudējumiem, kā arī reputācijas riskiem.





# DARBA DEVĒJA TIESĪBAS

- Darba likums piešķir tiesības (arī) darba devējam uzteikt darbu darbiniekam (darbiniekiem), kas veic psiholoģiskā terora darbības, neskatoties, cik nozīmīgu amatu darbinieks ieņem. Šāds uzteikuma tiesiskais pamatojums ir ietverts Darba likuma 101.panta pirmās daļas otrajā un trešajā apakšpunktā, proti, psiholoģiskā terora darbību veicēja uzvedība, jo veicot šādas darbības, tas rīkojas gan prettiesiski, gan arī pretēji labiem tikumiem, nav savienojamas ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.



# DARBA DEVĒJA PIENĀKUMI UN ATBILDĪBA

- **Sūdzības izskatīšana**//Saskaņā ar DL 94. panta otro daļu darba devējs sūdzību izskata un atbildi par pieņemto lēmumu sniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas.
- **Trauksmes celšanas sistēma**// Saskaņā ar trauksmes likuma 5. panta pirmo daļu publisko personu institūcijām un tām privāto tiesību juridiskām personām, kurām ir vairāk nekā 50 (piecdesmit) nodarbināto, ir pienākums izveidot iekšējo trauksmes celšanas sistēmu.
- **Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas**//Saskaņā ar Trauksmes celšanas likuma 10. panta pirmo daļu, ar brīdi, kad trauksmes cēlētājs ir cēlis trauksmi, viņam (un viņa radniekiem) ir tiesības uz aizsardzību, tajā skaitā, aizsardzību pret trauksmes celšanas dēļ radītām nelabvēlīgām sekām līdzvērtīgi, kā Darba likuma 9. panta pirmā daļa, proti, ka aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.



# DARBA DEVĒJA TIESĪBAS

- Darba likums piešķir tiesības (arī) darba devējam uzteikt darbu darbiniekam (darbiniekiem), kas veic psiholoģiskā terora darbības, neskatoties, cik nozīmīgu amatu darbinieks ieņem. Šāds uzteikuma tiesiskais pamatojums ir ietverts Darba likuma 101.panta pirmās daļas otrajā un trešajā apakšpunktā, proti, psiholoģiskā terora darbību veicēja uzvedība, jo veicot šādas darbības, tas rīkojas gan prettiesiski, gan arī pretēji labiem tikumiem, nav savienojamas ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.



# DARBA DEVĒJA PIENĀKUMI UN ATBILDĪBA

- Kā Darba likuma normas, tā arī Darba aizsardzības likuma normas uzliek par pienākumu darba devējam sociāli aizsargāt darbinieku un nodrošināt veselībai nekaitīgus un drošus darba apstākļus.
- Darba devējam ir pienākums novērtēt darba vides riskus (varbūtību, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums).
- Darba devējam jāveic darba aizsardzības pasākumi atbilstoši Darba aizsardzības likuma 4.pantā noteiktajiem principiem, it īpaši pirmajā daļā noteiktajam, ka darba vidi izveido tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršama darba vides riska ietekmi un otrajai daļā noteiktajam, ka darba devējam jānovērš darba vides riska cēloņus.
- “Piemērojot Darba aizsardzības likumu, var secināt, ka darba devējam, uzzinot par mobinga izpausmēm uzņēmumā, ir pienākums novērst radušos riskus un veikt pasākumus, lai tie nerastos turpmāk. Tas nozīmē, ka darba devēja atbildība iestājas, ja viņš nav nekādā veidā mobinga darbības apturējis un risinājis situāciju.” (Mickeviča N. ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana” 2012.gada februāra ziņojums “Mobings darba vietā”. N.Mickeviča, LBAS 2012, 21.lpp. Pieejams: [https://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/mobings.darba.vieta\\_29.02.2012\\_1.pdf](https://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/mobings.darba.vieta_29.02.2012_1.pdf))



# DARBA DEVĒJA PIENĀKUMI UN ATBILDĪBA

- Saskaņā ar Ministru kabineta 2007. gada 2. oktobra noteikumu Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” 1. pielikumu, darba devējiem jāveic psihoemocionālo risku novērtējums. Tajā ir noteiktas minimālās prasības, kādi psihoemocionālie riska faktori jāizvērtē, veicot darba vides riska novērtējumu.

3.	Psiholoģiskie un emocionālie faktori	darba laiks	darba laika organizācija			darbs naktī, darbs maiņās, nepārtraukts virsstundu darbs, neregulāras maiņas, darba maiņu ilgums
		darba laika deficīts	izpildāmais darbs saistīts ar papildu piepili			gabaldarbs, darbs grupā vai vienatnē, darba gaitas ātrums, steigas ilgums
		monotons darbs	darba raksturs un apjoms, kas bieži atkārtojas			vai darbs ir monotons un (vai) tas prasa pastāvīgu uzmanību, iespējas ietekmēt veicamo darbu
		nespēja ietekmēt darba procesu	nodarbināto mazas (nepietiekamas) līdzdalības iespējas sava darba plānošanā			nodarbināto iespējas sava darba organizēšanā
		darbs izolācijā	darbs, kur nodarbinātie strādā ilgstoši vienatnē vai izolācijā no citiem			nepareizas gadījumu un vardarbības riski, saskarsmes trūkums, kolēģu atbalsta trūkums, informācijas trūkums
		paaugstināta atbildība	paaugstināta atbildība darbā svarīgu, atbildīgu lēmumu pieņemšana			atbildības līmenis, cik bieži jāņem atbildīgi lēmumi, cik lielu cilvēku loku lēmums ietekmē, cik smagas un plašas sekas kļūdas gadījumā

6

		saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā	nelabvēlīgas, saspiētas attiecības starp nodarbinātajiem nelabvēlīgas, saspiētas attiecības ar darba devēju cits (norādīt)			savstarpējās attiecības darba kolektīvā, savstarpējais atbalsts, psiholoģiska izolācija, konkurence, mobings, bosings
		vardarbība	fiziska vardarbība seksuāla uzbrūkšanās			iespējami nodarbināto, klientu vai citu personu fiziski uzbrukumi, seksuāla uzbrūkšanās
		citi psiholoģiskie faktori				



# ATLAIŠANAS PABALSTA IZMAKSA

- Darba likuma redakcijā, kas spēkā no 2018.gada 28.novembra noteikts, ka tajā gadījumā, ja darbinieks uzsaka darbu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, un darba devējs piekrīt tam, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, tad darba devējs izmaksā atlaišanas pabalstu likumā noteiktajā apmērā. Atbilstoši Darba likuma 128. panta otrajai daļai, ja, atlaižot darbinieku no darba, radies strīds par viņam pienākošos naudas summu apmēru, darba devējam šā panta pirmajā daļā noteiktajā laikā ir pienākums izmaksāt to naudas summu, kuru puses neapstrīd.
- Savukārt gadījumā, ja starp pusēm ir strīds par uzteikuma pamatu, kā rezultātā darba devējs atsakās izmaksāt darbiniekam pienākošos atlaišanas pabalstu, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā par atlaišanas pabalsta piedziņu.
- Situācijā, kad darba devējs ir izmaksājis atlaišanas pabalstu, lai gan pēc tā pārlicības nav pastāvējis svarīgs iemesls Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē, kad darbinieka uzteikuma dēļ sakarā ar nekavējošu darba tiesisko attiecību pārtraukšanu tam ir radušies zaudējumi, uzteikumā ietvertā pamatojuma dēļ ir aizskarta tā reputācija vai tml., tas atbilstoši Civilprocesa likuma 1.pantam var celt attiecīgu prasību tiesā savu tiesību aizskāruma novēršanai uz tā pamata, ka darbinieka uzteikuma pamatā norādītie apstākļi neatbilst īstenībai.



# TIESU PRAKSE

- Tiesu praksē paustās un judikatūrā nostiprinātās atziņas darba tiesībās pamatā ir par Satversmē garantēto tiesību konkretizāciju, Darba likuma, Civillikuma, Civilprocesa likuma normu piemērošanu jautājumos, kas izriet no civiltiesiskām attiecībām, Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma, Valsts civildienesta likuma, Administratīvā procesa likuma un citu speciālo likumu piemērošanu jautājumos, kas izriet no publiski tiesiskajām attiecībām.
- Tiesvedībā ir jābūt nodrošinātai taisnīgai un vienlīdzīgai attieksmei pret visām pusēm, taču darbinieks ir tāda persona, kurai nepieciešama īpaša tiesiska aizsardzība. Darba lietās darbiniekam, kā procesa dalībniekam, kā vājākai pusei ir piešķirtas papildu tiesības, kas tam garantē efektīvu procesuālo aizsardzību. Šādas tiesības atbilstoši to jēgai procesa dalībniekiem ir piešķiramas, lai panāktu taisnīgu tiesvedības procesa rezultātu. (Stupins A. Tiesu darbības principi – tiesu funkcionēšanas galvenie noteikumi un pamattiesību garants (II). 2017. Pieejams:

<https://lvportals.lv/tiesas/291714-tiesu-darbibas-principi-tiesu-funkcionšanas-galvenie-noteikumi-un-pamattiesibu-garants-ii-2017>.)



# TIESU PRAKSES ATZIŅAS

- Visbiežāk darbinieki, kas cieš no psiholoģiskā terora darba vietā, pieņemot lēmumu pārtraukt darba tiesiskās attiecības, uzteikumu pamato ar Darba likuma 100.panta piekto daļu.
- Augstākā tiesa 2017.gada 6.aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614) pauda atziņu, ka darbinieks, kurš piedzīvojis psiholoģisku teroru, un tādēļ nevēlas vairs turpināt darba attiecības, var izmantot Darba likuma 100.panta piektajā daļā paredzēto darba līguma izbeigšanas instrumentu. Situāciju, kad mobingu īstenojušās personas attieksme pret upuri padarījusi viņa atrašanos darbavietā par neciešamu, ir pamats kvalificēt kā svarīgu iemeslu Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē.
- Tiesa atzina, ka: “Spēkā esošie tiesību akti neregulē jautājumu par pierādīšanas pienākumu mobinga gadījumos, tādējādi pēc analogijas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma lietām, ir pamats piemērot Darba likuma 29.panta trešajā daļā noteikto „apgrieztās pierādīšanas principu”. Tas nozīmē, ka, darbiniekam prasības pieteikumā norādot uz apstākļiem vai personu darbībām, kas pirmšķietami (*prima facie*) liecina par mobinga izpausmēm, pienākums pamatot šo darbību atbilstību vienlīdzīgas attieksmes principam „pārceļas” uz darba devēju.” (Augstākās tiesas Civillietu departamenta

06.04.2017. spriedums lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614) 9.punkts)





# TIESU PRAKSES ATZIŅAS

- Darbinieka Darba likuma 100.panta piektās daļas kārtībā izteikts uzteikums stājas spēkā nekavējoties un izbeidz darba tiesiskās attiecības (Augstākās tiesas Civillietu departamenta 8.12.2016. spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016 (C20293115) 11.4. un 11.5.punkts)
- Augstākā tiesas Civillietu departaments ar 2016.gada 8.decembra spriedumu lietā Nr.SK-2672/2016 (C20293115) atkāpās no līdzšinējās judikatūras jautājumā par darbinieka uzteikuma apstrīdēšanu, darba devējam ceļot attiecīgu prasību tiesā, kā priekšnoteikumu uzteikuma pamatotības un atbilstības Darba likuma 100.panta piektās daļas pazīmēm izvērtēšanai, paužot šādu atziņu: “Tā kā likums nepieļauj darba devēja tiesības iejaukties darbinieka gribas izpausmē izbeigt darba tiesiskās attiecības, darba devēja prasījums par darbinieka uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu nevar būt izskatīšanas priekšmets tiesā.” (Augstākās tiesas Civillietu departamenta 08.12.2016. spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016 (C20293115) 13.2.punkts) Nemot vērā iepriekš konstatēto apzināto likumdevēja gribu, darbinieka uzteikums pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, ir vienpusējs tiesisks darījums



# TIESU PRAKSES ATZIŅAS

- Augstākā tiesa ir paudusi atziņu: “Ne katrs ētikas un morāles normu pārkāpums ir atzīstams par tādu apstākli, kas taisnprātības un tikumības apsvērumu dēļ neļauj darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības un tāpēc var tikt atzīts par pamatu darbinieka uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu (Augstākās tiesas Civillietu departamenta 30.12.2016. spriedums lietā Nr. SKC-2038/2016 (C28425113) 6.5.punkts)
- “[...] darbiniekam, uzteicot darba līgumu [pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas], ir jānorāda konkrēti apstākļi, kas bijuši šāda lēmuma pieņemšanas pamatā.” Tātad tiesai jākonstatē tādi fakti (apstākļi), kas darbiniekam neļauj turpināt darba attiecības tikumības un taisnprātības apsvērumu dēļ (Augstākās tiesas Civillietu departamenta 06.04.2017. spriedums lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614) 9.punkts)
- Mobingu un bossingu: “[...] īstenojošās personas (personu grupas) attieksme pret upuri pati par sevi var nebūt prettiesiska, prettiesisks ir šo darbību mērķis padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu”, “[...] ietekmētajai personai mērķtiecīga negatīva izturēšanās pret viņu var kļūt skaidra tikai pēc noteikta laika, kad šāda apiešanās izvēršas sistēmā”. (Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 03.07.2019. spriedums Lietā Nr. SKA-474/2019 (A420287716) 9.punkts)



# ATBILSTĪGS ATLĪDZINĀJUMS CIVILTIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS

- Latvijā atbilstīga atlīdzinājuma (morālā kaitējuma atlīdzināšanas) pienākums civiltiesību nozarē, pirmkārt, noteikts Civillikuma 1635. pantā
- Morālais kaitējums nozīmē negatīvas izmaiņas cilvēka psihē, kas izpaužas cilvēka fiziskās vai garīgās ciešanās. Nosakot morālā kaitējuma atlīdzību naudas izteiksmē, vērā ņemama kaitējuma esamība vai ciešanas, kas saistītas ar personas mantisko tiesību un labumu samazinājumu, pretiesiskā rīcība (darbība vai bezdarbība), kuras rezultātā radies kaitējums, šīs personas vaina, cēloniskais sakars starp pretiesisko rīcību un nodarīto kaitējumu. (Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 30.10.2013. sprieduma lietā Nr. C31324309, lietas arhīva Nr. CA-1030-13/9 motīvu daļa)
- Tiesu praksē atzīts, ka visos gadījumos morālā kaitējuma atlīdzināšanas priekšnoteikums ir tas, ka tiesību aizskārums ir būtisks (jāņem vērā morālā kaitējuma smagums un sekas – Civillikuma 1635. panta otrā daļa). Civillikuma 1635. pants neparedz vienīgi atlīdzinājumu naudā, taču jāatzīst, ka visbiežāk aizskartās personas kā gandarījumu vēlas saņemt atlīdzinājumu tieši naudas izteiksmē. (Latvijas Republikas Augstākā tiesa. Morālā kaitējuma atlīdzināšana civillietās. Tiesu prakses apkopojums, Rīga, 2014, 4-5.lpp. un 105.lpp.)



# ATBILSTĪGS ATLĪDZINĀJUMS CIVILTIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS

- Saskaņā ar judikatūrā nostiprināto atziņu morālā kaitējuma atlīdzināšana darba tiesiskajās attiecībās ir izvērtējama atbilstoši Darba likuma 29.panta astotajai daļai, kurā šāda atlīdzināšana paredzēta gadījumā, ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, tādējādi darba devēja īstenota mobinga vai bossinga gadījumā, pēc analogijas ir piemērojama Darba likuma 29.panta astotā daļa, neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esamību atbilstoši Civillikuma 1635.pantam. (Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Tiesu prakses apkopojums darba lietās, (tiesu prakse 2012.gada jūlijs–2017.gads), Rīga, 2018, 9.lpp.)
- Morālā kaitējuma esamība uzskatāma par pierādītu, ja ir pierādīts atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums. (Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Tiesu prakses apkopojums darba lietās, (tiesu prakse 2012.gada jūlijs–2017.gads), Rīga, 2018, 14.lpp.)



# ATBILSTĪGS ATLĪDZINĀJUMS CIVILTIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS

- No pētītiem no tiesu prakses materiāliem, secināms, ka prasītāji (darbinieki) pārsvarā norāda uz darba devēja pārkāpumiem, īstenojot atšķirīgas attieksmes aizliegumu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, morālā kaitējuma atlīdzību pamatojot ar Darba likuma 29. panta astoto daļu, tādējādi «izejot no pierādīšanas pienākuma», taču citos gadījumos, kad morālā kaitējuma atlīdzināšanas prasījums pamatots ar Civillikuma 1635. pantu, tas ir jāpierāda pašam prasītājam (darbiniekam),
- Tiesa vērtē morālā kaitējuma smagumu un sekas, izvērtējot prasītāja aizskarto tiesību nozīmīgumu un aizskāruma smagumu, vienotas likmes atlīdzības apmēra noteikšanai **par morālo kaitējumu nepastāv.** (Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 31.10.2013. spriedums lietā Nr. SKC-452/2013 (C27187209) 6.2. punkts)



# ATBILSTĪGS ATLĪDZINĀJUMS CIVILTIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS

- Augstākā tiesa, skatot lietu Nr. SKC-605/2019 (C33586617), norādīja, ka tai jāpārlicinās, vai lietā esošie pierādījumi apliecina, ka darba devējs pret darbinieku īstenojis mobingu vai bossingu (emocionālo/psiholoģisko vardarbību, psihisku agresiju pret darbinieku).
- Tiesa vērsa uzmanību uz jaunākajām atziņām Eiropas Cilvēktiesību tiesas praksē, norādot, ka darba tiesisko attiecību strīds, ja tas izriet no darbinieka privāto dzīvi būtiski ietekmējoša vai ar privātās dzīves apstākļiem saistīta darba devēja lēmuma, ietilpst „privātās dzīves” tvērumā Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8. panta izpratnē. Tādējādi darbiniekam jānorāda uz negatīvajām sekām privātās dzīves jomā, kas viņam radušās, un jāpierāda, ka darba devēja īstenotās darbības rezultātā (piemēram, atlaišana, pazemināšana amatā, darba algas samazināšana u.tml.) ietekme uz darbinieka privāto dzīvi ir bijusi **būtiska**. (Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 20.08.2019.spriedums lietā Nr. SKC-605/2019 (C33586617)1.tēze, 11.6.punkts



# ATBILSTĪGS ATLĪDZINĀJUMS PUBLISKI TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS

- Augstākās tiesas Civillietu departaments ir uzsvēris, ka jautājums par atlīdzinājumu tāda tiesību nepamatota aizskāruma gadījumā, kura cēlonis bijusi valsts pārvaldes iestādes faktiskā rīcība, ir izvērtējams Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā, jo pušu savstarpējās attiecības izriet no publiski tiesiskajām nevis civiltiesiskajām attiecībām. (Augstākās tiesas Civillietu departamenta 06.04.2018.spriedums lietā Nr. (SKC 78/2018) C32258014 8.3.2.punkts)
- Saskaņā ar Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 14. panta ceturto daļu nemantiskā kaitējuma atlīdzību nosaka līdz 7000 eiro apmērā. Ja nodarīts smags nemantiskais kaitējums, atlīdzību var noteikt līdz 10 000 eiro apmērā, bet, ja nodarīts kaitējums dzīvībai vai sevišķi smags kaitējums veselībai, maksimālais atlīdzības apmērs var būt līdz 30 000 eiro.



# ATBILSTĪGS ATLĪDZINĀJUMS

- Lai arī judikatūrā ir nostiprināta atziņa, ka atlīdzinājums demokrātiskā un tiesiskā valstī nedrīkst būt nesamērīgi mazs (Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 04.10.2013.spriedums lietā Nr.SKA – 206/2013 (A42696509) 6.punkts), atbilstīga atlīdzība darbiniekam par darba devēja morālā kaitējuma nodarīšanu ar atšķirīgu attieksmi parasti ir no 700 – 2500 eiro, lietās, kur tiesību aizskārums izraisījis darbiniekam ir izraisījis fiziskas vai garīgas ciešanas, un darbinieks tās spēj pierādīt
- Tiesai vispār nav saistošs prasītāja prasītā atlīdzības summas apmērs
- Bieži vien prasītājs nav spējis pierādīt pieprasītās summas pamatotību
- Latvijas tiesu praksē tiek ievērots samērīguma princips morālā kaitējuma atlīdzināšanas summas un darbinieka ekonomisko apstākļu kontekstā, proti: “[...] nav pieļaujami, ka morālā kaitējuma atlīdzināšanas apmērs nesamērīgi pārsniedz darba samaksu vai noteikto kompensējamo zaudējumu apmēru, pretējā gadījumā netiek ievērotas Civillikuma 2391.panta pirmajā daļā nostiprinātā vispārīgā tiesību principa (nevienam nav tiesību netaisni iedzīvoties otram par ļaunu un uz tā rēķinu) ievērošana.” (Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 04.12.2013. spriedums lietā Nr. C27144912 Lietas arhīva Nr. CA-3091-13/20)





# TIESĪBSARGS

- Latvijas cilvēktiesību aizsardzības institūcijas funkciju Latvijā pilda Tiesībsargs, kas rūpējas par to, lai Latvijā tiktu ievērotas cilvēktiesības, un lai valsts pārvalde un pašvaldības ievērotu labas pārvaldības principu
- Tiesībsargs
- ✓ atzīst, ka pēdējā laikā palielinājies iesniegumu skaits par nevienlīdzīgu attieksmi darba attiecībās, arī valsts pārvaldē, – mobinga, bosinga lietas (Laganovskis Guntars: Juris Jansons: Ja kļūda atzīta, tā iespējami ātri jānovērš, 2018. Pieejams: <https://lvportals.lv/viedokli/295383-juris-jansons-ja-kluda-atzita-ta-iespejami-atri-janovers-2018>)
- ✓ aktīvi iesaistās mobinga un bossinga jautājumu risināšanā, gan pildot savas ikdienas funkcijas (izskatot personu iesniegumus, veicot pārbaudes), gan iesaistoties likumdošanas procesā un sadarbojoties ar dažādām institūcijām, secināms, ka mobinga un bossinga jautājumi ir Tiesībsarga darbu kārtībā jau kopš 2008. gada.



# VALSTS DARBA INSPEKCIJA

## Valsts darba inspekcija

- ✓ ir labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās valsts pārvaldes iestāde, tās uzraudzībai un kontrolei ir pakļauti darba devēji, komersanti, to pilnvarotas personas un uzņēmumi, kā arī darba vietas un darba aprīkojums
- ✓ tās funkcijās ietilpst uzraudzība un kontrole darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. Kā arī, tā ir tiesīga pārbaudīt darba procesu, darba vidi un darba aizsardzības pasākumus, veikt pārbaudi, kontroli un izmeklēšanu vai pieprasīt informāciju, kas nepieciešama, lai pārliecinātos, ka normatīvo aktu prasības tiek ievērotas
- ✓ 2019. gadā veica aptauju/psihoemocionālo risku novērtējumu
- ✓ norāda, ka psihoemocionālie vai psihosociālie riska faktori ir jauna darba aizsardzības problēma un viens no izplatītākajiem riska faktoriem, ar kuru savās darba vietās saskaras arvien vairāk nodarbināto visā pasaulē



# KUR VĒRSTIES PĒC PALĪDZĪBAS?

Tiesībsargs, Valsts darba inspekcija, arodbiedrības sadarbībā ar Latvijas personāla vadīšanas asociāciju un citām dažādām organizācijām, juridiskajiem birojiem, kā arī individuāli, nolūkā vairojot informētību un padziļināt darba devēju, darba ņēmēju izpratni par psiholoģiska rakstura vardarbību darbavietā, veic aktīvu darbu, organizējot seminārus un lekcijas par mobinga un bossinga jautājumiem, kuri tiek apskatīti gan no juridiskiem, gan sociāliem aspektiem.

Lai arī atzinīgi vērtējams minēto institūciju ieguldījums sabiedrības informēšanā, galvenā problēma ir tā, ka:

- pirmkārt, sabiedrībā valda nenoteiktība par mobinga un bossinga pārkāpumu tiesisko dabu, proti, vai tas ir cilvēktiesību pārkāpums, vai darba aizsardzības un drošības noteikumu pārkāpums;
- otrkārt, sabiedrība nav pietiekami informēta, kurā no visām iestādēm (institūcijām) vērsties pēc palīdzības.



# MANA BOSSINGA SITUĀCIJA

- Sākotnēji
  - ✓ lieliska sadarbība
  - ✓ atbildīgu pienākumu uzticēšana, vadītāja amata piešķiršana
- Vēlāk
  - Pārmērīga pienākumu «nogrūšana», komunikācijas pasliktināšanās, noniecināšana gan pasakot personīgi, gan «aiz muguras»
  - tāpat arī publiskas piezīmes, kas izteiktas citiem darbiniekiem dzirdot
  - mājieni vai signāli, ka vajadzētu pamest darbu
  - **Kur vērsos?** Pie ārsta pēc slimības lapas, pie vadības, Valsts darba inspekcijā, Tiesībsargā, uz tiesu izlēmu neiet



**PALDIES** 😊

**JAUTĀJUMI? KOMENTĀRI?**

