

Kas ir mobings mūsdienās?

Mainoties sabiedrībai, mainās arī tās uztvere par to, kas ir vai nav pieļaujams. Kas kādreiz kādam šķita nevainīgs joks, šobrīd jau var tikt uzskatīts par mobingu vai bosingu. Kā rīkoties, ja darbiniekam par mobingu ir citāda izpratne nekā darba devējam?



Mobings un bosings

Runājot par mobingu, nereti tiek pieminēts arī bosings, kas vienkāršam klausītājam no malas var izraisīt neizpratni, ar ko šie jēdzieni atšķiras viens no otra. Tiesību teorijā skaidrots, ka mobings un bosings ir divi atšķirīgi psiholoģiskā terora veidi. Par mobingu dēvē darbinieka īstenotu psiholoģisko teroru pret kādu citu kolektīva dalībnieku, bet par bosingu runā gadījumos, kad pret darbinieku psiholoģisko teroru vērš darba devējs.

Senāts 2020.gada 28.aprīļa spriedumā lietā SKC-276/2020 atzinis, ka šādam dalījumam ir vairāk teorētisks raksturs, jo gan mobinga, gan bosinga galvenā izpausme ir psiholoģiskais terors, kas pret darbinieku vērsts darba vietā. Līdz ar to secināms, ka mobings un bosings darba vietā faktiski nav uzskatāmi par diviem dažādiem psiholoģiskā terora veidiem. Tiek pieņemts, ka bosings pēc būtības ir mobinga paveids. Tāpēc ērtības labad abus šos apzīmējumus bieži vien apvieno, dēvējot par mobingu.

Sabiedrībai kļūstot zinošākai par savām tiesībām, tostarp darba tiesiskajās attiecībās un darba vidē, arvien biežāk ir dzirdams par psiholoģiskā terora gadījumiem darba vietā.

Lai gan mobings jeb psiholoģiskais terors nav minēts likumā, tiesību normās ietvertais regulējums ir jāskata kopsakarā ar tādiem tiesību avotiem kā judikatūra un tiesību zinātne. Atbilstoši tiem vārds “mobings” apzīmē pastāvīgu psiholoģisku vardarbību jeb teroru darba attiecībās, ko pret kādu darbinieku īsteno viens

kolēģis vai vairāku darbinieku grupa un kas izpaužas kā uzbrukums cilvēka pašapziņai, pašcieņai un profesionālajai kompetencei. Mobings izpaužas sistemātiskā naida vēršanā pret kādu no kolektīva darbiniekiem, ja to īsteno viens kolēģis pret otru, vadība pret darbinieku vai arī vadība kopā ar darbinieku pret kādu citu kolēģi. Pāridarītājs, kas atrodas augstākā amatā, nereti arī uzkūda un iesaista citus kolēģus/padotos.

Jāpiebilst, ka mūsdienu attīstītajā pasaulē jēdziena “mobings” saturu ir papildinājusi jauna tendence – padotā īstenots terors pret vadību. Turklāt negodprātīgi darbinieki var izmantot mobinga jēdzienu, lai nepamatoti vērstos pret darba devēju peļņas gūšanas nolūkos. Dažreiz darbinieki izdomā neeksistējoša mobinga stāstu ar mērķi saņemt paaugstinājumu amatā pretēji darba devēja izsniegtajam darba līgumam vai uzteikumam vai ātri nomainīt darbu uz izdevīgāku, cenšoties vēl papildus nopelnīt.

Dzīvē mobings var izpausties kā pastāvīga kritika darbā, kontaktēšanās noliegums, nesarunāšanās ar darbinieku, nesamērīgs darba uzdevumu apjoms un neadekvāti to izpildes termiņi, izturēšanās pret darbinieku kā “tukšu vietu”, apsmiešana, nepamatota sodīšana un citādi.

Būtiski norādīt, ka mobings kā sistemātiska psiholoģiska vardarbība darba vietā var izpausties tikai kā atkārtotas vai turpinātas darbības, kuras apvieno konkrēts mērķis, nevis viena vai vairākas atsevišķas epizodes. Jo biežākas un sistemātiskākas ir kaitnieciskās darbības, jo īsāks laika posms var būt nepieciešams, lai mobingu konstatētu, un otrādi. Vienlaikus jāatceras, ka prettiesiska ir tikai tāda darbinieka psiholoģiska ietekmēšana, kas vērsta uz cilvēka nepārtrauktu pazemošanu. Ne katras emocionālas nesaskaņas darba vietā vai darba devēja striktas prasības var dēvēt par mobingu. Zināmā mērā jebkurā darba vidē sniegtie norādījumi un uzdevumi veido psiholoģisku ietekmi uz darbiniekiem, ņemot vērā darba raksturu un prasības.

Mobinga aizliegums likumos

Mobings darba tiesiskajās attiecībās norāda uz to, ka darba devējs nav izpildījis savu pienākumu nodrošināt darbinieka veselībai drošus un nekaitīgus darba apstākļus, vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu, kā arī atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma novēršanu. Atbilstoši Satversmes 95.pantam valsts aizsargā cilvēka godu un cieņu, bet tās 91.pants nosaka, ka visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā, savukārt 94.pants paredz, ka ikvienam ir tiesības uz brīvību un personas neaizskaramību. Minētās tiesības nenoliedzami ietekmē arī darba tiesiskās attiecības. Tieši personas neaizskaramība aizliedz psiholoģiskās vardarbības pastāvēšanu darba attiecībās.

Satversmes 91.pantā nostiprinātais vienlīdzības princips darba tiesisko attiecību jomā ir konkretizēts Darba likuma (DL) 7.pantā – ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem. Atbilstoši DL 7.panta 2.daļai un 28.panta 2.daļai darba devējam ir pienākums šīs tiesības nodrošināt bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas.

Darba devējam izvēšot mobingu pret darbinieku, tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, jo šādā gadījumā darbiniekam tiek radīti nelabvēlīgi darba apstākļi un vide. Tas nav pieļaujams, jo darba devējam ir pienākums visiem darbiniekiem nodrošināt vienlīdzīgi labus darba apstākļus.

Senāts norādījis, ka šāda darba devēja rīcība ir kvalificējama kā DL 7.panta 1.daļas un 28.panta 2.daļas pārkāpums. Risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu, piemērojama DL 29.panta 8.daļa, kas paredz darbinieka tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību, kā arī atlīdzību par morālo kaitējumu, ja tiek pārkāpts aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas vai atšķirīgas attieksmes aizliegums. Taču šajā situācijā nav nepieciešams norādīt pazīmes, kas šo darbinieku atšķir no citiem (kā tas būtu atšķirīgas attieksmes/diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā).

Kam un kā jāpierāda?

Darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi par to, ka darba devējs pārkāpis aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, tieši pretēji – darba devējam jāpierāda, ka darbinieka tiesības netika pārkāptas. Ja to nevar pierādīt, tiek konstatēts mobings vai bosings. Šādu kārtību nosaka DL 29.panta 3.daļā ietvertais apgrieztās pierādīšanas princips, atbilstoši tam darbiniekam ir tikai jānorāda uz apstākļiem vai darbībām, kas, viņaprāt, liecina par psiholoģiskā terora izpausmēm.

Taču darbinieka sagādāti pierādījumi ir noderīgi strīda izvērtēšanā. Svarīgi zināt, ka papildus e-pasta sarakstēm, īsziņām, liecībām un citiem pierādījumiem darbinieks ir tiesīgs slepeni ierakstīt sarunu ar darba devēju audio formātā, lai aizsargātu savas leģitīmās intereses, ja pastāv būtisks to aizskārums risks. Senāts konstatēja, ka atsevišķos gadījumos var būt pieļaujama darbinieka sarunas ar darba devēju ierakstīšana, darba devēju par to neinformējot, un šī audioieraksta izmantošana tiesā par pierādījumu darbinieka aizskarto tiesību aizsardzībai. Šādos gadījumos tiesai jāvērtē, kādos apstākļos sarunas ierakstīšana notikusi, kādiem nolūkiem tā veikta, kāds bijis sarunas konteksts, kā ieraksts tiek izmantots, vai pastāv citi iespējami pierādījumi, kas tikpat efektīvi varētu pierādīt konkrētā pārkāpuma esību, un to, vai nav notikusi attiecīgās personas pārlieka provocēšana.

Ko var prasīt darbinieks?

No DL 29.panta 1. un 9.daļas izriet, ka darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, tostarp darba apstākļu noteikšanā, ir aizliegta atšķirīga attieksme pret darbinieku pēc kādas speciālas pazīmes. Ja tiek pārkāpts aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas un atšķirīgas attieksmes aizliegums, darbiniekam papildu citām DL noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību, kā arī atlīdzību par morālo kaitējumu.

Atbilstoši Civillikuma 1635.pantam katrs tiesību aizskārums, tas ir, katra pati par sevi neatļauta darbība, kuras rezultātā nodarīts kaitējums (arī morālais kaitējums), dod tiesību cietušajam prasīt apmierinājumu no aizskārēja, ciktāl viņu par šo darbību var vainot. Atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc sava ieskata, izvērtējot morālā kaitējuma smagumu un sekas.

Vienlaikus darbinieks, kurš piedzīvojis psiholoģisku vardarbību, var izmantot DL 100.panta 5.daļā paredzēto darba līguma izbeigšanas instrumentu, proti, darba līguma uzteikumu saistībā ar svarīgu iemeslu (mobings par tādu uzskatāms). Šādā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu DL 112.panta 1.daļā noteiktajā apmērā.

Kā pasargāt sevi no nepamatotiem apvainojumiem?

Lai darba devējs sevi pasargātu no nepamatotiem mobinga apvainojumiem un nodrošinātu, ka darba vide ir veselīga un produktīva visiem darbiniekiem, vispirms jāspēj atpazīt mobingu. Dažreiz problēmas apzināšana jau ir puse no tās atrisināšanas.

Apkopojot atziņas no tiesību teorijas un tiesu prakses, var sniegt dažus padomus, kā darba devējam preventīvi nepieļaut psiholoģisko teroru darba kolektīvā un kā nepieļaut pret uzņēmumu vērstus nepamatotus apvainojumus.

- Vienmēr ievērot darba līguma noteikumus, iekšējos noteikumus un ārējos normatīvos aktus, kas regulē darba attiecības, darba vides drošību, atlīdzību un citus aspektus. Jebkurš darbinieka tiesību aizskārums kopsakarā ar citiem apstākļiem var tikt interpretēts kā mobinga komponents.
- Izveidot skaidrus noteikumus un iekšējo kārtību, kas attiecas arī uz darbinieku uzvedību un savstarpējo komunikāciju darba vietā. Šie noteikumi un procedūras var ietvert arī mobinga definīciju un rīcības plānu.
- Saņemot sūdzības vai paziņojumus par iespējamu mobingu, nekavējoties izmeklēt tās saskaņā ar iekšējiem noteikumiem un procedūrām. Izmeklēšanas procesam jābūt ātram, objektīvam un konfidencialam, turklāt vēlams noteikt atbildīgo personu uzņēmumā. Sistēmai jābūt izstrādātai tādā veidā, lai darbinieki nebaidītos no negatīvajām sekām paziņošanas gadījumā, tostarp no nosodījuma un pārmetumiem.
- Neignorēt mobinga izpausmes darba kolektīvā. Šādos gadījumos darbiniekiem vadošos amatos pašiem jāuzņemas iniciatīva un aktīvi jārīkojas situācijas uzlabošanai, negaidot darbinieka sūdzību vai atlūgumu.
- Izglītot darbiniekus par mobingu, lai visi kolektīva dalībnieki saprastu, kas ir mobings, kādas ir tā pazīmes un tiesiskās sekas. Turklāt vēlams regulāri izvērtēt darba vidi un darba attiecības. Tas var ietvert anonīmas aptaujas, intervijas vai citus novērtējuma instrumentus.
- Veicināt atklātu un uzticamu komunikāciju ar visiem darbiniekiem. Radot atvērtu saziņas vidi, darbinieki jutīsies brīvāki ziņot par jebkādām problēmām vai bažām, kas saistītas ar darba vidi vai savstarpējām attiecībām.
- Problemātiskos gadījumos vēsties pēc juridiskās palīdzības. Ja rodas šaubas par to, kā rīkoties ar konkrētiem mobinga gadījumiem vai kā interpretēt tiesību normas, ieteicams konsultēties ar speciālistiem, kas var palīdzēt objektīvi novērtēt situāciju un veikt pareizos pasākumus.

Mobings mūsdienās

Svarīgi saprast, ka darba vide ir dinamiska un sabiedrības sociālās normas laika gaitā mainās. Tas, kas agrāk tika uzskatīts par it kā nevainīgu vai pat draudzīgu žestu, var mainīties atkarībā no kultūras, uzskatiem un uzvedības standartiem. Piemēram, joks par dzimumu, reliģiju vai etnisko piederību var aizvainot vai diskriminēt citus darbiniekus, pat ja tas sākotnēji bija domāts kā nekaitīgs humors. Šāda veida uzvedība darbā, kad tā notiek pastāvīgi vai tiek papildināta ar citiem faktoriem, var tikt uzskatīta par mobingu.

Tikai ar konkrētiem un sistemātiskiem pasākumiem var nodrošināt, ka darba vide ir droša un labvēlīga visiem darbiniekiem. Ignorējot mobingu, uzņēmums ne tikai pakļauj riskam darbinieku psiholoģisko labklājību, bet nodara kaitējumu arī visai uzņēmuma kultūrai. Tāpēc ir būtiski rīkoties proaktīvi, lai nepieļautu mobinga izpausmes un veicinātu atklātu un cieņpilnu darba vidi.

<https://ibizness.lv/raksti/personals/personala-vadiba/biz-new-kas-ir-mobings-musdienas/27832>