



## IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'  
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2012.gada februāra ziņojums

### **Mobings darba vietā**

Rīga, 2012.gads

---

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu.  
Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

## Saturs

1. Ievads.....	3
2. Mobinga definīcija.....	4
3. Mobinga starptautiskais regulējums.....	8
3.1. Starptautiskā Darba organizācija .....	8
3.2. Eiropas Savienības regulējums .....	8
3.3. Eiropas sociālo partneru pamatnolīgums .....	10
4. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze .....	12
4.1. Mobinga regulēšana tiesību aktos .....	13
4.2. Esošo tiesību aktu vai tiesu prakses piemērošana .....	15
5. Sociālo partneru loma mobinga novēršanā un risināšanā .....	18
6. Latvijas tiesiskais regulējums mobinga novēršanā .....	19
6.1. Darba devēja atbildība .....	20
6.2. Darbinieka iespējas savu tiesību aizsardzībā .....	22
6.3. Pierādīšanas nasta .....	23
7. Kopsavilkums. Secinājumi .....	23

## 1. Ievads

---

*'Mobings darba vietā var pastāvēt tik ilgi, cik tam ļauj pastāvēt'<sup>1</sup>*

Atbilstoši Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (EUROFOUND) Eiropas Darba apstākļu apsekojuma datiem vidēji 4-5% darbinieku Eiropas Savienībā ir pakļauti psiholoģiskās vardarbības – mobinga - ietekmei darba vietā.<sup>2</sup> Mobinga sekas uz darbinieku un uzņēmuma darbību var būt ļoti nopietnas. Mobings var novest pie stresa, depresijas, pašvērtējuma samazināšanās, fobijām, gremošanas un miega traucējumiem un rezultātā nopietnas darba spēju samazināšanās. Šādas sekas parādās ne tikai mobinga upuriem, bet visā kolektīvā, jo kolēģi cieš no nelabvēlīgā psihosociālā klimata darba vidē. Uzņēmuma līmenī mobings noved pie darba kavējumiem, lielas un biežas personāla mainības, samazinātas darba efektivitātes un ražīguma, pilnīga iniciatīvas trūkuma uzņēmumā, kā arī uzņēmuma sliktas slavas. Slikta slava savukārt liedz uzņēmumam piesaistīt talantīgus un kompetentus darbiniekus un rezultātā izsauc peļņas samazinājumu.<sup>3</sup>

Par mobinga iemesliem var būt atsevišķu personu rakstura iezīmes, piemēram, līdzjūtības un tolerances trūkums kolēģu vidū, kā arī individuālisma izpausmes, kuras kolektīvā vecina darba devējs. Tāpat mobingu var izraisīt arī uzņēmuma vadības stratēģiskais mērķis 'tikt vajā' no atsevišķiem darbiniekiem. Atbilstoši pētījumiem par iemeslu mēdz būt arī atsevišķu darba devēju vēlme 'aizvietot' gados vecākus darbiniekus, kuru iemaņas neatbilst darba devēja prasībām, vai darbiniekus, kuru darbs nav stabils ģimenes stāvokļa dēļ, piemēram, sievietes ar bērniem. Šīs darbinieku grupas ir pakļautas aizsardzībai un darba devējam nav tik viegli šādus darbiniekus atlaist, līdz ar to daži vadītāji piekopj stratēģiju ar mērķi organizēt darba attiecību 'izbeigšanos' pēc darbinieka vēlēšanās.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Noa V. Davenport. When Conflict In The Workplace Escalates To Emotional Abuse. Pieejams: <http://www.mediate.com/articles/davenport.cfm>.

<sup>2</sup> Fifth European Working Conditions survey – 2010. Have you been subjected to bullying or harassment at work in the past year? Pieejams: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_06.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm). Skat.arī: Violence at work in the European Union 23-06-2009.

Pieejams:[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_108536.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108536.pdf).

<sup>3</sup> Bullying at work. European agency for safety and health at work. FACTS. ISSN 1681-2123. Pieejams: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/23>.

<sup>4</sup> Increasing focus on workplace 'mobbing'.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/it0402104f.htm>.

Mobinga novēršanas jautājums ir aktuāls arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) darbībā. Šobrīd vairāki LBAS reģionālie darba tiesību konsultanti strādā ar psiholoģiskā terora situācijām darbā. LBAS konsultanti saskaras ar regulējuma trūkumu mobinga gadījumu risināšanai, kā arī dažādu mobinga alternatīvo jēdzienu lietošanu, kas apgrūtina tiesiskās palīdzības sniegšanu darbiniekiem.

Šis ekspertīzes uzdevums ir atbildēt uz jautājumu, kas ir atbildīgs par mobinga darba vietā novēršanu (vainīgais darbinieks vai darba devējs) un kā darbinieks var aizstāvēt savas tiesības mobinga gadījumā. Īpaša uzmanība ekspertīzē ir veltīta arodbiedrību lomai mobinga novēršanā.

Sākumā ekspertīze sniedz ieskatu mobinga definīciju daudzveidībā, kas ir atrodama tiesību doktrīnā. Nākamajā sadaļā izklāstīti Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) un Eiropas Savienības tiesību akti un politikas dokumenti, citu valstu regulējuma un prakses, tostarp tiesu, piemēri mobinga novēršanai un risināšanai. Īpaša sadaļa ekspertīzē ir veltīta sociālo partneru, īpaši arodbiedrību, darbībām mobinga novēršanā. Turpmāk ekspertīzē analizētas Latvijas tiesību avotu sniegtās iespējas mobinga risināšanā un novēršanā, kā arī skaidrota darba devēja atbildība, darbinieku tiesības un pierādīšanas nasta mobinga gadījumā. Ekspertīzes kopsavilkumā apkopoti izdarītie secinājumi un sniegti priekšlikumi tiesiskā regulējuma uzlabošanai un tā piemērošanas prakses veidošanai Latvijā.

## **2. Mobinga definīcija**

---

Šobrīd nav vienas oficiāli atzītas mobinga definīcijas, kā arī nav prakses psiholoģiska rakstura vardarbību darba vietā apzīmēt ar vienu terminu. Mobinga definīcija un terminu skaidrojumi līdz ar to ir meklējami tiesību doktrīnā, atzinumos un pētījumos. Lai apzīmētu psiholoģisko vardarbību darba vietā, dažādos avotos un pētījumos pielieto dažādus terminus: mobings (*mobbing, mobbing*), bulings (*bullying*), psiholoģiskais terors, psiholoģiska vardarbība, bosings (*bashing*, no angļu 'bash' – uzbrukums), morālā uzmākšanās, vajāšana (*victimisation*) utt.

Visbiežāk sastopamie termini tieši 'mobings' un 'bulings', taču nav daudz skaidrojumu šo divu terminu nošķiršanai. Savu mobinga un bulinga nošķiršanu piedāvā amerikāņu profesore Deivenporta (Davenport). Kaut arī mobinga un bulinga izpausmes un darbības ir ļoti līdzīgas, mobings nozīmē grupveida darbību, kuru 'organizē' priekšnieks, vadītājs, padotais vai kolēģis, kurš saliedē pārējos kolēģus

sistemātiskai un biežai 'pūļa uzvedībai' pret kādu personu. Termins nāk no angļu 'mob'- pūlis un dzīvnieku pasaulē apzīmē situāciju, kad dzīvnieku pūlis sapulcējas apkārt atsevišķam dzīvniekam ar mērķi uzbrukt viņam, lai dažādu iemeslu dēļ viņu izraidītu.<sup>5</sup> Savukārt bulings apzīmē uzmākšanos un vardarbību 'viens pret vienu' vai 'viens pret grupu'.<sup>6</sup> Dažreiz vardarbīgi darba vietā var uzvesties viena persona pret citu personu, taču, ņemot vērā faktu, ka vadība un kolēģi provocē vai ilgstoši klusējot atbalsta, vai ignorē vardarbīgas izpausmes, vai nenosoda, vai piedod, var teikt, ka pret upuri notiek 'pūļa darbība' - tātad tieši mobings, nevis bulings.<sup>7</sup>

Izpētot dažādus literatūras avotus, var secināt, ka šobrīd ar abiem terminiem apzīmē vienu un to pašu.<sup>8</sup> Vienlaikus dažādas Eiropas Savienības dalībvalstīs praksē izvēlas piemērot tikai vienu no terminiem. Anglosakšu tiesību sistēmas valstīs psiholoģiskās vardarbības darba vietā apzīmēšanai lieto terminu 'bulings,' savukārt Centrāleiropas valstīs biežāk ir sastopams termins 'mobings'.<sup>9</sup> Šīs ekspertīzes ietvaros turpmāk tiks izmantots tikai termins 'mobings', tostarp, atsaucoties uz avotiem, kuros izmanto jēdzienu 'bulings', 'morālā vardarbība' vai 'viktimizācija'.

Attiecībā uz termina 'mobings' definēšanu, ņemot vērā vienotas oficiālas definīcijas trūkumu, var atsaukties uz vairāku pētnieku skaidrojumiem un definīcijām. H.Leimans (Heinz Leymann) viens no pirmajiem sāka pētīt iekšējās psiholoģiskās vardarbības darba vietā ietekmi un cēloņus. Viņš identificēja to kā mobingu un skaidroja to kā psiholoģisko teroru, kas ietver sistemātisku naidīgu un neētisku komunikāciju no vienas vai vairākām personām un vērstu galvenokārt pret vienu indivīdu. Leimans identificējis vairāk nekā 45 tipiskas mobinga izpausmes, iekļaujot informācijas nesniegšanu, apmelošanu, tenku izplatīšanu, pastāvīgu kritizēšanu, izsmiešanu un kliegšanu.<sup>10</sup>

Atbilstoši Leimana teorijai mobingu no īslaicīgiem kolēģu konfliktiem nošķir nodarījumu atkārtotāšanās, biežums un ilgums. Tātad nošķiršanas fokuss ir vērsts uz biežumu un ilgumu (piemēram, katru dienu ilgstošā periodā), nevis uz to, kas tieši

<sup>5</sup> Increasing focus on workplace 'mobbing'.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/it0402104f.htm>.

<sup>6</sup> Chappell D., Vittorio Di Martino. Violence at work. Third edition. ILO 2006. Pieejams: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09\\_110\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_110_engl.pdf). p.22.

<sup>7</sup> Increasing focus on workplace 'mobbing'.

<sup>8</sup> Vittorio Di Martino. Preventing violence and harassment in the workplace. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/109/en/1/ef02109en.pdf>. p.14.

<sup>9</sup> Mobbing. Pieejams EUROPOND mājas lapā:

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/mobbing.htm>.

<sup>10</sup> Mobbing. EUROPOND. Skat. arī: Noa V.Davenport. When Conflict In The Workplace Escalates To Emotional Abuse.

tiek darīts. Leimans pat aprēķinājis, ka mobings notiek tad, ja attiecīgas darbības tiek veiktas pret darbinieku reizi nedēļā vismaz sešu mēnešu periodā.

Attiecībā uz darbības formām, kas veido mobingu, autors izdalījis piecus galvenos darbību veidus atkarībā no to ietekmes:

- (1) ietekme uz darbinieka komunikācijas spējām (piemēram, ja darbinieks saņem pastāvīgu kritiku par savu darbu, personīgo dzīvi, rakstiskus vai mutiskus draudus);
- (2) ietekme uz darbinieka sociālajām attiecībām (piemēram, ja darbinieku izolē no pārējā kolektīvā vai viņu ignorē);
- (3) ietekme uz darbinieka reputāciju (piemēram, veidojot tenkas, pazemojot darbinieku);
- (4) ietekme uz darbinieka profesionālo dzīvi (piemēram, dodot bezjēdzīgus uzdevumus vai otrādi - pārāk sarežģītus uzdevumus, nedodot darba uzdevumus vispār);
- (5) ietekme uz darbinieka psihisko veselību (piemēram, fiziski vai mutiski draudot darbiniekam, uzbrūkot vai dodot veselībai bīstamus darbus).

Pētniece M.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. Mobingu (morālo uzmākšanos) no pārējiem psiholoģiskās vardarbības veidiem nošķir tas, ka mobings neietver psiholoģiska rakstura vardarbību no trešajām personām, piemēram, klientiem vai uzņēmuma partneriem. Mobingu nošķir arī no tirāniskas vadības uzvedības (necienīga aizskaroša uzvedība), kas ir vērsta pret visiem padotajiem, kamēr mobings ir vērsts pret vienu konkrētu personu.

Pētnieks K.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 savā organizatoriskajā dalībā.<sup>11</sup>

Pētniece S.Harthila (Susan Harthill) ar mobingu (bulingu) apzīmē atkārtotu aizskarošu uzvedību, izmantojot atriebīgus, nežēlīgus, ļaunprātīgus vai pazemojošus mēģinājumus kaitēt personai vai darbinieku grupai.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Seydl C. Workplace mobbing/bullying. Pieejams: [http://www.seydl.eu/en/workplace\\_mobbing.html](http://www.seydl.eu/en/workplace_mobbing.html).

EUROFOND, lietojot vienlaicīgi abus terminus 'bulings' un 'mobings', ar mobingu raksturo sistemātisku psiholoģisku aizvairošanu vai pazemošanu no viena vai vairāku personu puses ar mērķi kaitēt personas reputācijai, godam, cieņai un godprātīgam un novest personu līdz darba vietas atstāšanai. Papildus EUROFOND atsaucas uz plaši atzīto norvēģu pētnieka S.Einarsena (Stale Einarsen) definīciju, kura raksturo mobingu (bulingu) kā uzmākšanos, aizvairošanu, kādas personas sociālo izstumšanu vai personas darba uzdevumu negatīvu ietekmēšanu.

No iepriekš minētā var izdarīt secinājumu, ka vienas vispāratzītas definīcijas nav, taču doktrīnā lietotie apzīmējumi ietver šādus mobinga elementus:

- ✓ negatīvu, aizvairojošu darbību attiecībā uz kādu personu;
- ✓ darbības sistemātiskumu, atkārtošanos;
- ✓ pāridarītāja pārkumu, kas izpaužas, piemēram, kā vadoša amata ieņemšana vai citu kolēģu iesaiste un uzskūdišana;
- ✓ faktu, ka pārējie kolēģi un vadība pieņem vai atbalsta šādu darbību.

Attiecīgi mobingu var īstenot (1) darbinieki pret atsevišķu darbinieku; (2) darbinieks pret padoto (piemēram, priekšnieks pret padoto); (3) darbinieki pret augstākā amatā esošu darbinieku (piemēram, darbinieki pret priekšnieku vai projekta koordinātoru).<sup>13</sup>

Kā uzsver EUROFOND, mobinga identificēšanā svarīgas ir vajātāja un upura nevienlīdzīgās pozīcijas.<sup>14</sup> Tādējādi atsevišķu kolēģu vienreizējs konflikts vai ilgstošs konflikts starp šiem diviem kolēģiem (ja citi kolēģi nav iesaistīti ar darbību vai bezdarbību, piemēram, ar ignorēšanu vai mobinga pieņemšanu) nevar tikt uzskatīts par mobingu un ir kvalificējams kā atsevišķu personu savstarpējās attiecības.

---

<sup>12</sup> Harthill S. The Need For A Revitalized Regulatory Scheme To Address Workplace Bullying In The United States: Strengthening the Federal Occupational Safety and Health Act. Pieejams: <http://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper15c.pdf>, p.3.

Skat arī: Harthill S. Bullying in the Workplace: Lessons from the United Kingdom. Pieejams: <http://ssrn.com/abstract=1225671>.

<sup>13</sup> Ramage R. Mobbing in the workplace. New Law Journal 25 October and 1 November 1996. Pieejams: <http://www.law-office.demon.co.uk/art%20mobbing-1.htm>.

<sup>14</sup> Mobbing. EUROFOND.

### 3. Mobinga starptautiskais regulējums

#### 3.1. Starptautiskā Darba organizācija

SDO ir atzinusi mobingu par nopietnu darba vides apdraudējumu, taču nav pieņēmusi specifiskas konvencijas vai rekomendācijas tā novēršanai.<sup>15</sup> SDO instrumenti pamatā regulē vardarbības darba vietā novēršanu. SDO konvencija nr.155 *Par darba drošību un veselību un darba vidi*<sup>16</sup> paredz, ka veselībai un drošībai nekaitīga darba vide var palīdzēt novērst vardarbību darba vietā, taču konvencija neregulē psiholoģiskas vardarbības riskus un pasākumus to novēršanai. SDO nav izdevusi saistošus instrumentus mobinga identificēšanai, novēršanai vai izskatīšanai.

Saistībā ar mobinga novēršanu SDO ir publicējusi starptautiskā eksperta V. diMartino (Vittorio Di Martino) pētījumu '*Vardarbība darba vietā*',<sup>17</sup> kas sniedz informāciju par mobingu un tā pazīmēm (kā vienu no vardarbības darba vietā formām), piemērus par atsevišķu valstu likumdošanas un tiesu praksi, kā arī vadlīnijām un sociālo partneru nolīgumiem. Tāpat SDO pievērsusies vardarbības problēmām darba vietā sektoros un publicējusi, piemēram, labās prakses apkopojumu '*Vardarbība darba vietā pakalpojumu sektorā un pasākumi šī fenomena novēršanai*'.<sup>18</sup> Papildus, atzīstot mobingu par stresa cēloni, SDO publicējusi arī vadlīnijas '*Stresa novēršanas kontrolpunkti. Praktiski uzlabojumi stresa novēršanai darba vietā*'.<sup>19</sup>

#### 3.2. Eiropas Savienības regulējums

Atbilstoši Eiropas Komisijas viedoklim mobinga novēršanas jautājums ir ietverts Eiropas Padomes Direktīvā 89/391/EEK *par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā* (Direktīva).<sup>20</sup> Direktīva paredz darba devēju pienākumu novērtēt riskus, ietverot arī psiholoģiska rakstura riskus darbinieku veselībai un drošībai un veikt pasākumus šo risku novēršanai. Taču Direktīva tika pieņemta pirms terminu 'morālā uzmākšanās' un 'psiholoģiskā vardarbība' parādīšanās un pamatā regulē fiziska rakstura vardarbību. Attiecīgi

<sup>15</sup>New forms of violence at work on the rise worldwide, says the ILO. Pieejams: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_070505/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_070505/lang--en/index.htm).

<sup>16</sup> SDO 1981. gada 22. jūnija konvencija Nr. 155 'Konvencija par darba drošību un veselību un darba vidi'. Pieejama angļu valodā: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155>.

<sup>17</sup> Chappell D., Vittorio Di Martino. Violence at work. Third edition. ILO 2006. Pieejams: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09\\_110\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_110_engl.pdf).

<sup>18</sup> Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Pieejams: [http://www.ilo.org/safework/normative/codes/WCMS\\_107705/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/normative/codes/WCMS_107705/lang--en/index.htm).

<sup>19</sup> Stress prevention at work checkpoints. Practical improvements for stress prevention in the workplace. ILO 2012. Pieejams: [http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS\\_168053/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_168053/lang--en/index.htm).

<sup>20</sup> Eiropas Padomes Direktīva par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (1989. gada 12. jūnijs).

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:lv:HTML>.



tiesību doktrīnā parādās viedokļi, ka Direktīva neregulē psiholoģisko vardarbību vispār un būtu nepieciešams jauns Eiropas Savienības instruments - direktīva, kas specifiski regulētu tieši psiholoģiska rakstura vardarbības novēršanu.<sup>21</sup>

Eiropas līmenī nav izstrādāta oficiāla definīcija, kaut arī mobinga problēma un tās sekas tiek pētītas un apzinātas. Galvenie dokumenti mobinga novēršanā ir 2001.gada Eiropas Parlamenta rezolūcija 2001/2339 'Par vajāšanu darba vietā' (INI),<sup>22</sup> Eiropas Komisijas komunikācija 'Jauna Kopienas veselības un drošības stratēģija 2007-2012'<sup>23</sup> un Eiropas Komisijas Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevēju komitejas viedoklis 'Par vardarbību darba vietā'.<sup>24</sup>

Eiropas Parlamenta rezolūcija aicina Eiropas Komisiju pievērsties mobinga jautājumam un apsvērt nepieciešamību pieņemt ietvara direktīvu mobinga novēršanai, kā arī aicina Eiropas sociālos partnerus izstrādāt savu pieeju mobinga novēršanai. Rezolūcija uzsver, ka Direktīva tika izstrādāta, lai novērstu tieši fiziska rakstura riskus, līdz ar to ir nepieciešams jauns tiesību akts. Direktīvas darbības paplašināšana arī uz psiholoģiska rakstura riskiem var novest pie tiesību robiem.<sup>25</sup>

Eiropas Komisija komunikācija 'Jauna Kopienas veselības un drošības stratēģija 2007-2012' uzsvēra nepieciešamību cīnīties ne tikai ar fizisko vardarbību darba vietā, bet pievērsties arī psiholoģiskai uzmākšanās (*psychological harassment*), nosaucot psiholoģisko vardarbību par jaunu nopietnu riska faktoru darba vietā. Eiropas Komisijas Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevēju komiteja savā viedoklī 'Par vardarbību darba vietā' sniedza savu mobinga raksturojumu:

*'Mobings ir negatīva uzvedības starp kolēģiem vai starp priekšnieku un padotajiem forma, kuras ietvaros viena vai vairākas personas tieši vai netieši atkārtoti pazemo vai uzbrūk attiecīgai personai ar mērķi atsvešināt šo personu.'*

<sup>21</sup> Maria I S.Guerrero. The development of moral harassment (or mobing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation. Boston College International & Comparative Law Review, Vol.27:477. p.493-494.

<sup>22</sup> European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI)). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:077E:0138:0141:EN:PDF>.

<sup>23</sup> Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei, Eiropas ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Darba kvalitātes un produktivitātes uzlabošana: Kopienas stratēģija par drošību un veselības aizsardzību darbā 2007. līdz 2012. gadam. Pieejams latviešu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihmlang=en&lng1=en,lv&lng2=cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,sk,sl,sv,&val=443914:cs&page>.

<sup>24</sup> Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work of the European Commission in its "Opinion on Violence at the Workplace". 2001.

<sup>25</sup> Harassment at the workplace. European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI)).Pieejams:

<http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/altridoc/resolution200901b.htm>.

Skat. arī Ferrari E. Raising awareness on mobbing. an EU perspective.p.7.

Vecāko darba inspektoru komiteja (SLIC) un visu Eiropas Savienības dalībvalstu pārstāvji ir vienojušies 2012.gadā veikt inspicēšanas kampaņu saistībā ar psihosociālajiem jautājumiem 'Eiropas inspicēšanas kampaņa 2012 'Psihosociālo risku novērtēšana'.<sup>26</sup> Taču kampaņā pētāmajos psihosociālajos riskos netiek atsevišķi izdalīts mobings, pētot plašu jautājumu loku – stresu, vardarbību, uzmākšanos un aizskaršanu darba vietā.<sup>27</sup>

### 3.3. Eiropas sociālo partneru pamatnolīgums

Vardarbības, tostarp psiholoģiskās vardarbības, jautājumam pievēršas arī sociālie partneri. Eiropas līmeņa sociālie partneri 2007.gadā noslēdza *Pamatnolīgumu par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darba vietā* (Pamatnolīgums).<sup>28</sup> Sociālo partneru mērķis bija pievērst darba devēju un darbinieku uzmanību vardarbības un uzmākšanās jautājumam un uzlabot izpratni par to. Pamatnolīgums ir ietvars vardarbības darbā identificēšanai, novēršanai un risināšanai.

Pamatnolīgums neietver mobinga terminu, taču definē uzmākšanās un vardarbības jēdzienus, ietverot psiholoģiska rakstura vardarbību un uzmākšanos:

*'Uzmākšanās un vardarbības pamatā ir vienas vai vairāku personu nepieņemama uzvedība, un tā var izpausties dažādos veidos, no kuriem daži ir vieglāk identificējami nekā citi. Darba vide var ietekmēt personu pakļautību uzmākšanās un vardarbībai.*

*Uzmākšanās notiek tad, ja viens vai vairāki darba ņēmēji vai vadītājs atkārtoti un apzināti tiek ļaunprātīgi izmantoti, apdraudēti un/vai pazemoti ar darbu saistītos apstākļos.*

*Vardarbība notiek tad, ja pret vienu vai vairākiem darba ņēmējiem vai vadītājiem tiek vērsti vardarbības draudi ar darbu saistītos apstākļos. Uzmākšanos vai vardarbību var īstenot viens vai vairāki vadītāji vai darba ņēmēji nolūkā ietekmēt vai apdraudēt vadītāja vai darba ņēmēja cieņu, ietekmējot tā veselību un/vai radot naidīgu atmosfēru darba vidē.*

*'Darba vietās var rasties dažādas uzmākšanās un vardarbības formas. Tās var būt:*

*o fiziskas, psiholoģiskas un/vai seksuālas;*  
*o atsevišķs gadījums vai regulāras uzvedības modelis;*  
*o starp kolēģiem, vadītājiem un padotajiem darba ņēmējiem vai trešajām pusēm, piemēram, klientiem, patērētājiem, pacientiem, skolēniem u.c.;*

<sup>26</sup> Skat. <http://www.av.se/SLIC2012/>. Psihosociālo risku novērtēšana. Eiropas inspicēšanas kampaņa 2012. Pieejams: [http://www.av.se/dokument/inenglish/European\\_Work/Slic%202012/Latvian\\_2.pdf](http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/Latvian_2.pdf).

<sup>27</sup> Psihosociālie riski darbā. Vispārēja informācija.

Pieejams: [http://www.av.se/dokument/inenglish/European\\_Work/Slic%202012/Latvian\\_3.pdf](http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/Latvian_3.pdf).

<sup>28</sup> BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un EAK (EUROCADRES/CEC) Pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darba vietā. 26.04.2007.

*o no niecīgas necieņas izpausmes līdz nopietnai rīcībai, tostarp kriminālpārkāpumiem, kad nepieciešama valsts iestāžu iejaukšanās.'*

Tādējādi pamatnolīgums regulē psiholoģisko vardarbību ļoti plaši, aptverot vardarbīgas izpausmes gan uzņēmuma ietvaros, gan attiecībās ar trešajām personām. Mobinga, kas raksturojams ar atkārtotu darbību veikšanu, identificēšanai šāda plaša definīcija nepalīdz.

Taču Pamatnolīguma vērtīga iezīme ir darba devēja pienākums veikt darbības mobinga izbeigšanai un nepieciešamās darba devēju rīcības. Pamatnolīgums paredz arī pienākumu veikt atbilstošus pasākumus pret vainīgo personu, ja konstatēts uzmākšanās vai vardarbības gadījums. Pasākumi var ietvert disciplināro atbildību, kas var nozīmēt pat vainīgā atbrīvošanu no darba. Veicot pasākumus vardarbības izbeigšanai, ir jāievēro šādi aspekti:

*o visu personu interesēs ir ievērot nepieciešamo uzmanību, lai aizsargātu ikviena cieņu un privātumu;*  
*o nedrīkst atklāt informāciju personām, kas nav iesaistītas konkrētajā gadījumā;*  
*o sūdzības jāizskata un jārisina bez nepamatotas kavēšanās;*  
*o visas iesaistītās personas jāuzklausa objektīvi un jāizturas pret tām taisnīgi;*  
*o sūdzības jāpamato ar precīzu informāciju;*  
*o nav pieļaujami nepatiesi apvainojumi, par ko var piemērot disciplināru sodu;*  
*o iespējama ārējās palīdzības izmantošana.*

Taču sīkāku procedūru izstrādi Pamatnolīgums deleģē darba devējiem pēc konsultācijām ar darba ņēmējiem un to pārstāvjiem.

Eiropas Komisijā savā Paziņojuma Eiropas Padomei un Parlamentam atzina pamatnolīgumu par svarīgu sociālo partneru ieguldījumu darba drošības un veselības aizsardzības jomā, kā arī attiecībā uz darba ņēmēju cieņas aizsardzību un uz modernas darba organizācijas veicināšanu.<sup>29</sup>

Var secināt, ka, neskatoties uz to, ka Pamatnolīgums nesniedz vadlīnijas mobinga identificēšanai un psiholoģisko vardarbību regulē plaši, tas sniedz skaidrus priekšrakstus par darba devēja pienākumu veikt darbības psiholoģiskas vardarbības, tātad arī mobinga, izbeigšanai, kā arī nosaka, ka šīs darbības veicamas nekavējoties, turklāt, saglabājot konfidencialitāti.

<sup>29</sup> Komisijas paziņojums Padomei un Eiropas Parlamentam, ar ko nosūta Eiropas pamatnolīgumu par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darbavietā. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=lv&ihmlang=lv&lng1=lv,lv&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=458772:cs&page=>.

2008.gada 11.februārī LBAS un Latvijas Darba devēju konfederācija parakstīja apņemšanos par Pamatnolīguma ieviešanu Latvijā. Sociālie partneri apņēmas ieviest Pamatnolīguma normas, organizējot apmācības, seminārus un konferences par vardarbību un uzmākšanos un iekļaujot koplīgumos vardarbības un uzmākšanās aizliegumu un pasākumus tā novēršanai.<sup>30</sup>

Kopumā Eiropas Savienības līmenī pēdējās desmitgades laikā psiholoģiskas vardarbības jautājumam sāk pievērst vairāk uzmanības, atzīstot psiholoģisko vardarbību par nopietnu risku darba vietā. Taču līdz šim nav izstrādāti skaidri apzīmējumi un definīcijas, kas palīdzētu nošķirt daudzveidīgos jēdzienus vienu no otra. Pamatā uzmanība ir fokusēta uz psiholoģisko vardarbību kā tādu, kas ietver gan mobingu (atkārtotu psiholoģisko vardarbību starp kolēģiem vai padotajiem), gan vardarbību no trešajām pusēm, gan arī sliktās darba organizācijas un komunikācijas izraisīto stresu.

#### **4. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze**

---

Lai novērstu mobinga sekas un risinātu mobinga gadījumus, Eiropas Savienības dalībvalstis izvēlas dažādas pieejas un metodes. Kopumā Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzē ir novērojama divu veidu prakse:

- (1) speciālo tiesību aktu, kas regulē mobingu darba vietā, pieņemšana, piemēram, Francijā, Beļģijā un Zviedrijā;
- (2) esošo tiesību aktu (visbiežāk diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu) piemērošana mobinga gadījumiem, piemēram, Īrijā, Lielbritānijā, Itālijā, Dānijā un Vācijā;

Attiecīgas metodes izvēle bieži vien ir atkarīga no valsts kultūras un sociālajām īpatnībām, kas veido izpratni par mobingu,<sup>31</sup> piemēram, uzņēmējdarbības kultūra un brīvība, iespējas brīvi paust viedokli un apmainīties ar viedokļiem, līderības veidi un prakse un iespējamās sankcijas pret mobingu.<sup>32</sup> Rezultātā šie faktori nosaka, vai mobings tiek uztverts kā ikdienišķa, pieņemama parādība vai arī tas netiek pieņemts un tiek nosodīts.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Skat: Akule D. Rokasgrāmata par Eiropas sociālo partneru darba programmas 2009.–2010. Gadam un Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu īstenošanu un ieviešanu praksē. LBAS. 2010.

Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/rokasgramata\\_es\\_programmas.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/rokasgramata_es_programmas.pdf). 37.-41.lpp.

<sup>31</sup> Ferrari E. Raising awareness on mobbing. An EU perspective. p.7-12.

<sup>32</sup> Workplace mobbing/bullying. Pieejams: [http://www.seydl.eu/en/workplace\\_mobbing.html](http://www.seydl.eu/en/workplace_mobbing.html).

<sup>33</sup> Ferrari E. Raising awareness on mobbing. An EU perspective. p.12.

#### 4.1. Mobinga regulēšana tiesību aktos

**Zviedrija** ir Eiropas Savienības valsts, kura 1993.gadā pirmā pieņēma tiesību aktu, kas regulē mobingu – Dekrēts par vajāšanu darbā (*Arbetskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet* - Dekrēts). Dekrēts definēja mobingu (*victimisation*) kā atkārtotas peļamas vai izteikti negatīvas darbības, kuras ir vērstas pret atsevišķiem darbiniekiem aizskarošā veidā un var novest līdz darbinieku izstumšanai no darba vietas kopienas. Attiecībā uz darba devēja pienākumiem dekrēts uzdod darba devējiem, cik vien iespējams, novērst mobingu un uzņēmumā skaidri noteikt, ka mobings nav pieņemams. Tāpat darba devējam jābūt sistēmai, kas savlaicīgi novērš neatbilstošus darba apstākļus un darba organizācijas problēmas. Visbeidzot darba devējam, atklājot mobinga pazīmes, jāveic speciālā izmeklēšana, lai noteiktu, vai sadarbības trūkuma cēloņi ir atrodami darba organizācijā. Darba devējam jābūt speciālai kārtībai atbalsta sniegšanai darbiniekam, kurš ir kļuvis par mobinga upuri.

Dekrēts nosaka pienākumu darba devējam izveidot uzņēmumā kārtību mobinga novēršanai un risināšanai, taču neparedz priekšrakstus atlīdzībai, atbildībai un pierādīšanas nastai. Attiecīgi Zviedrijas tiesās ir izskatītas tikai dažas prasības par mobinga gadījumiem un nav skaidrs, vai kāds ticis sodīts par mobingu. Taču Dekrēta pievienotā vērtība ir mobinga definēšana un priekšraksti par mobinga novēršanu, tostarp, darba devēju pienākumi mobinga izmeklēšanā un izbeigšanā. Būtiska ir arī sabiedrības uzmanības pievēršana šim jautājumam un izpratnes uzlabošanās.<sup>34</sup>

Atbilstoši Dekrētam uzņēmumi izstrādā savus noteikumus, kuros, piemēram, skaidri nosaka, ka uzņēmumā mobings nav pieņemams, sniedz atsauces uz tiesību aktiem, norāda kontaktpersonu, pie kuras jāvēršas mobinga jautājumā, strukturālo vienību vadītāju pienākumus mobinga novēršanā un risināšanā, kā arī padomus personām, kuras kļuvušas par mobinga upuri.<sup>35</sup>

**Francijā** mobinga (*harcèlement moral*) jēdzienu vispirms izveidoja tiesu prakse, vēlāk tiesas piemēroja Krimināllikuma normas mobinga gadījumiem. Francijas Krimināllikums paredz, ka personu, kas pārkāpj sava amata robežas attiecībā uz padotajiem un pakļauj citus darba apstākļiem, kuri nav savienojami ar personas godu, soda ar brīvības atņemšanu līdz diviem gadiem un naudas sodu. Pēc dažiem

<sup>34</sup> Graham I. Mopping up mobbing – legislate or negotiate? Publicēts: Violence at work. Labour Education 2003/4 No. 133. p.57. Pieejams:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_111456.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf)

<sup>35</sup> Maria I S.Guerrero. The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation. p.486-488.

darbinieku streikiem pret uzņēmuma vadību, kas piekopa mobinga praksi, palielinājās sabiedrības zināšanas par mobinga jautājumu. Tiesu prakse un streiki noveda pie speciālo pantu par mobinga jautājumiem pieņemšanu Francijas Darba Kodeksā. Kodekss paredz, ka nevienam darbiniekam nedrīkst pakļaut atkārtotām morālās uzmākšanās darbībām, kuru mērķis vai rezultāts ir darba apstākļu pasliktināšanās, kas izriet no darbinieku tiesību un goda aizskaršanas, un ietekmē viņu psihisko veselību vai apdraud viņu profesionālo nākotni.

Atšķirībā no Zviedrijas Dekrēta, Francijas Darba Kodekss paredz sankcijas par mobingu – brīvības atņemšanu (līdz vienam gadam) un/vai naudas sodu 3750 EUR apmērā. Kodekss pilnvaro darba devēju disciplināri sodīt darbinieku, kurš veic mobinga darbības.

Kodekss paredz arī aizsardzību mobinga upurim. Darbinieks, kurš kļuvis par mobinga upuri, var pieprasīt speciālās mediācijas procedūru mobinga gadījuma atrisināšanai. Ir aizliegts veikt jebkādas sankcijas vai izbeigt darba attiecības ar darbinieku, kurš kļuvis par mobinga upuri vai atteicies paciest mobingu, kā arī nedrīkst diskriminēt viņu attiecībā uz atlīdzības, apmācību, paaugstināšanas un darba līguma pagarināšanas jautājumiem.

Kodekss sniedz norādījumus arī attiecībā uz pierādīšanas nastu mobinga gadījumu izskatīšanai. Sākumā darbiniekam ir jākonstatē mobinga pazīmes, turpmāk darba devējam, atbildot uz darbinieka konstatējumu, ir objektīvi jāpierāda, ka attiecīgas darbības neveido mobingu.<sup>36</sup>

**Beļģijā** 2002.gadā ir pieņemts likums 'Par aizsardzību no vardarbības un mobinga un seksuālās uzmākšanās darbā'.<sup>37</sup> Likums paredz specifiskus noteikumus par vardarbības, mobinga un seksuālās vardarbības novēršanu, kā arī instrumentus darba ņēmēju aizsardzībai pret vardarbību, mobingu vai seksuālu uzmākšanos darba vietā. Likums paredz darba devēja pienākumu nodrošināt ātru, objektīvu izmeklēšanu un atbalstu mobinga upurim, nepieciešamo apmācību un informāciju. Papildus darba devējam ir pienākums paredzēt visa līmeņa vadītāju atbildību par stresa novēršanu darba vietā. Pierādīšanas nasta gulstas uz personu, kura tiek apsūdzēta mobingā un kurai jāpierāda, ka attiecīgās darbības neveido mobingu. Visiem darbiniekiem ir pienākums aktīvi iesaistīties mobinga novēršanā un atturēties

<sup>36</sup> Maria I S.Guerrero. The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation. p.488-493.

<sup>37</sup> Belgium. Law on protection against violence and mobbing or sexual harassment at work. (Moniteur belge, 22 June 2002, No. 210, pp. 28521-28525). Skat:<http://apps.who.int/ihl-rils/results.cfm?language=english&type=ByCountry&strRefCode=Belg&strTopicCode=XVII>.

no jebkuras darbības, kura var veidot mobingu vai kura var kaitēt personai, kura ziņojusi par mobingu.

#### 4.2. Esošo tiesību aktu vai tiesu prakses piemērošana

Daja valstu uzskata, ka jaunu tiesību aktu pieņemšana nav nepieciešama un mobinga gadījumu risināšanai var piemērot esošos tiesību aktus un praksi. Esošos tiesību aktus var piemērot, piemēram, publicējot labās prakses apkopojuma vai uzvedības kodeksus. Piemēram, **Īrijas** valdība publicējusi 'Labās prakses kodeksu' darba devējiem un darba ņēmējiem mobinga (*bullying*) novēršanai un izskatīšanai darba vietā. Kodekss ietver vadlīnijas uzņēmuma mobinga novēršanas politikas izstrādei un mobinga gadījumu izskatīšanai.<sup>38</sup> Vadlīnijas sniedz detalizētu procesa aprakstu un tās ir vērts apskatīt.

Mobinga gadījumu izskatīšana izdala divas kārtības – neformālo un formālo. Formālo kārtību piemēro tad, ja mobinga gadījumu neizdodas atrisināt neformālās kārtības ietvaros vai ja mobings turpinās.

Neformālā kārtība (process) sākas ar informācijas iesniegšanu speciālai darba devēja nozīmētai kontaktpersonai. Kontaktpersona pārbauda iesniegto informāciju un prezentē to personai, kuru apsūdz mobingā. Kontaktpersona, ievērojot konfidencialitāti, cenšas palīdzēt abām pusēm rast risinājumu, piemēram, izmantojot mediācijas pakalpojumus. Ja sūdzības rada pamatotu satraukumu, kontaktpersona virza jautājumu disciplinārsodu procedūrai.

Formālā kārtība sākas ar rakstiskas sūdzības iesniegšanu, iekļaujot visus mobinga faktus, pierādījumus un, ja nepieciešams, lieciniekus. Kontaktpersona, saņemot sūdzību, informē mobinga upuri par sūdzības izskatīšanas procesu un darbinieka tiesībām tajā, kā arī garantē atbalstu. Kontaktpersona informē darbinieku, pret kuru ir vērsta sūdzība, par sūdzību, iesniedzot viņam/viņai rakstisku sūdzības kopiju, kā arī informē par personas tiesībām procesa ietvaros. Svarīgi, ka visa procesa ietvaros ievēro nevainības prezumpciju (persona ir uzskatāma par nevainīgu, kamēr nav pierādīts pretējais). Process turpinās ar izmeklēšanu, kuru veic darba devēja nozīmētā persona vai trešā persona. Izvēloties izmeklētāju, ir svarīgi, ka personai ir visas nepieciešamās zināšanas un iemaņas objektīvas un vispusīgas izmeklēšanas veikšanai.

<sup>38</sup>Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work. 2007. Pieejams:[http://www.hsa.ie/eng/Publications\\_and\\_Forms/Publications/Occupational\\_Health/CoP\\_Bullying.pdf](http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Occupational_Health/CoP_Bullying.pdf)

Izmeklētājs izvērtē visus faktus, noklausās lieciniekus, izpēta visus rakstiskos pierādījumus un iesniedz darba devējam ziņojumu ar secinājumiem. Ziņojuma kopijas iesniedz arī sūdzības iesniedzējam un apsūdzētajai personai komentāru sniegšanai. Par sankcijām pēc ziņojuma izvērtēšanas lemj darba devējs. Ja sūdzība ir apstiprināta, darba devējs veic disciplinārās procedūras un turpmāk uzrauga situāciju starp abām pusēm. Ja sūdzība netiek apstiprināta, darba devējs informē par to visu darba kolektīvu un nodrošina, ka attiecībā uz sūdzības iesniedzēju netiek vērsta nekādas negatīva rakstura darbības, izņemot gadījumus, kad notikusi ļaunprātīga apsūdzēšana. Šādā gadījumā darba devējs piemēro disciplinārsodu ļaunprātīgajam apsūdzības iesniedzējam.

Abām pusēm ir iespējas iesniegt apelāciju, kuru izskata augstākā līmeņa vadība. Mazos uzņēmumos darba devējiem ir ieteikts apelācijas izskatīšanai piesaistīt neatkarīgas trešās personas.

Tāpat kā Īrijas valdība, arī **Dānijas** valdība mobinga gadījumu novēršanai un izskatīšanai ir pieņēmusi vadlīnijas.<sup>39</sup> 'Vadlīnijas mobinga un uzmākšanās novēršanai' publicējusi arī **Lielbritānija**, skaidrojot mobinga un uzmākšanās terminus, nosakot soļus mobinga novēršanai un izskatīšanai un priekšrakstus vainīgo personu disciplinārai sodīšanai.<sup>40</sup>

Savukārt **Vācijā**, kaut arī tiesību akti neregulē mobinga jautājumu, ir attīstīta Vācijas tiesu prakse.<sup>41</sup> Vācijas Tīringenes Augstākā Darba tiesa (Landesarbeitsgericht Thüringen) savos lēmumos (Az: 5 Sa 403/2000; Az: 5 Sa 102/2000) atzinusi, ka mobings, kas nodara kaitējumu personas godam un veselībai, un drošībai, ir nosodāms pārkāpums. Kādā lietā, piemēram, tiesa (brīdināja) mobingā vainojamo personu par naudas soda uzlikšanu, ja mobings netiks izbeigts. Citā lietā tiesa atzina, ka veikala vadītāja atlaišana par mobingu (darbinieka aizvainošana un novešana līdz pašnāvības mēģinājumam) ir likumīga.<sup>42</sup>

**Itālijā**, kaut arī tiesību akti neregulē mobingu, tiesas izskata pieteikumus par mobingu darba vietā. Itālijas Augstākā tiesa noteikusi mobinga pierādīšanas

---

<sup>39</sup> Graham I. Mopping up mobbing – legislate or negotiate? Publicēts: Violence at work. Labour Education 2003/4 No. 133. p.57.

<sup>40</sup> Guidelines on Bullying and Harassment. Pieejams: <http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=304&p=0>

<sup>41</sup> Mobbing and the law. Pieejams:

[http://osha.europa.eu/fop/germany/en/topics/mobbing/rechtliche\\_grundlagen\\_mobbing/index.html](http://osha.europa.eu/fop/germany/en/topics/mobbing/rechtliche_grundlagen_mobbing/index.html).

<sup>42</sup> Lietas Az: 5 Sa 403/2000; Az: 5 Sa 102/2000 ir citētas Vittorio Di Martino, Hoel H., Cary L. Cooper. Preventing violence and harassment in the workplace.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/109/en/1/ef02109en.pdf>. p.55-56.



pienākumu, proti, darba devējam ir jāpierāda, ka viņš uzņēmumā veica visas nepieciešamās darbības, lai aizsargātu darbinieku veselību un drošību, savukārt darbiniekam jāsniedz pierādījumi par mobinga rezultātā nodarīto kaitējumu.<sup>43</sup>

**Lielbritānijā** mobinga gadījumos piemēro izveidojušos tiesu praksi (precedentus). Jāatzīmē, ka mobinga gadījumu izskatīšanā Lielbritānijā ir prakse piemērot atlaišanas no darba regulējumu. Kaut arī tiesas spriedumi nav konsolidēti vienotā apkopojumā, vairāki tiesu spriedumi norāda par šādu pieeju mobinga lietu izskatīšanai. Darba tiesību likums (The Employment Rights Act)<sup>44</sup> paredz, ka darbinieku nevar nepamatoti atlaist. Par nepamatotu atlaišanu no darba (*constructive dismissal*) uzskata gadījumus, kad darbinieks brīvprātīgi atstājis darbu, jo darba devējs ir tieši vai netieši būtiski pārkāpis darba līguma normas (lietas *Sharp v Western Excavators* ([1978] QB 761, IRLR 27; *Post Office v Roberts* ([1980] IRLR 347, EAT)).

Mobings ir uzskatāms par netiešu darba līguma normu pārkāpumu.<sup>45</sup> Piemēram, lietā *Abbey National PLC v Robinson* (2000) tiesa atzina, ka ir notikusi nepamatota atlaišana no darba, jo darbinieka vadītājs veica mobingu un psiholoģiski uzmācās viņam tādā mērā, kas bija neizturams, un rezultātā piespieda viņu atstāt darbu.<sup>46</sup>

Vienlaikus darba devējs ir atbildīgs par savu padoto darbībām, attiecīgi darba devējs ir atbildīgs, ja viens no viņa vadītājiem ir veicis mobinga gadījumus (lieta *Hilton International Hotels (UK) Ltd v Protopapa* ([1990] IRLR 316, EAT), *Racebridge Engineering Ltd v Darby* ([1990] IRLR 3, EAT)). Svarīgi, ka darba devējs ir atbildīgs par savu padoto rīcību pat tad, ja neko nav zinājis par viņu prettiesiskajām darbībām, jo tieši viņš šīs personas ir nozīmējis vadošajai pozīcijai un atbild par to, vai attiecīgā persona, pildot pienākumus, ievēro uzticības starp darba devēju un darbinieku principu (lieta *Woods v WM Car Services (Peterborough) Ltd* ([1981] IRLR 347, EAT and [1982] IRLR 413, CA).<sup>47</sup> Taču, ja mobings ir noticis horizontāli (starp viena līmeņa kolēģiem), kaut arī darba devējam ir pienākums nodrošināt veselībai un drošībai nekaitīgus darba apstākļus, gadījumā, ja upuris nav informējis darba devēju un darba devējs neko pamatoti nezināja par mobingu, ir maz ticams, ka darba devējs būs atbildīgs par mobingu un nepamatotu atlaišanu.<sup>48</sup>

<sup>43</sup> Turpat p.56.-57.

<sup>44</sup> The Employment Rights Act, 1996. Pieejams: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>.

<sup>45</sup> Chappell D., Vittorio Di Martino. Violence at work. Third edition. p.172.

<sup>46</sup> Turpat.

<sup>47</sup> Lietas citētas: Ramage R. Mobbing in the workplace.

<sup>48</sup> Turpat.

## 5. Sociālo partneru loma mobinga novēršanā un risināšanā

Sociālajiem partneriem ir atvēlēta nozīmīga loma mobinga novēršanā un izskatīšanā. Pirmkārt, sociālo partneru koplīgumi jebkurā līmenī (uzņēmuma, nozares vai nacionālajā) var aizpildīt robus tiesību aktos un paredzēt vērtīgas vadlīnijas un soļus darba devējiem mobinga novēršanā. Ja valsts darba tiesības neparedz mehānismu mobinga gadījumu izskatīšanai, tie var būt ietverti koplīgumā. Otrkārt, koplīgumu var izstrādāt, parakstīt, piemērot un nepieciešamības gadījumā grozīt ātrāk, nekā izstrādāt un saskaņot tiesību aktu.<sup>49</sup>

### Koplīgumu slēgšana

Nacionālajā līmenī **Dānijā** 2011.gadā Darba devēju konfederācija (DA Employers' Confederation), Arodbiedrību konfederācija (LO-Trade Union Confederation) un Dānijas darba vides pārvalde parakstīja vienošanos, kas uzliek uzņēmumiem nacionālajā līmenī pienākumu noslēgt koplīgumu, kas paredz normas mobinga novēršanai un izskatīšanai.<sup>50</sup> Detalizētas nozares vadlīnijas mobinga novēršanai un risināšanai izstrādājusi arī **Vācijas** nacionālā arodbiedrību federācija DGB.<sup>51</sup>

Nozares līmenī **Lielbritānijā** UNISON, lielākā publisko pakalpojumu darbinieku arodbiedrība izstrādāja vadlīnijas 'Mobings darba vietā' un paraugvienošanos vardarbības risināšanai Valsts Veselības dienesta organizācijās.<sup>52</sup> Kārtību mobinga novēršanai un risināšanai izstrādā arodbiedrība un darba devēji vienojoties. Papildus UNISON vadlīnijas paredz, ka sūdzību izskatīšanas procesam jāietver iespēja vainīgajai personai mainīt savu uzvedību.

Uzņēmumu līmenī **Vācijā** vairākos uzņēmumos, sekojot uzņēmuma Volkswagen piemēram, tika parakstīti koplīgumi par vardarbības darbā novēršanu. Koplīgumi paredz, ka mobings (tāpat kā seksuālā uzmākšanās un diskriminācija) ir personas goda aizskārums. Uzņēmuma vadībai, darbinieku padomei un personāla daļai ir nekavējoties jāreaģē, tiklīdz tās saņem informāciju par iespējamu mobinga gadījumu. Koplīgums paredz progresīvu sankciju, kas var ietvert arī personas, kura ir atzīta mobinga veikšanā, atlaišanu. Uzņēmumā atbilstoši koplīgumam jābūt apmācībām, informācijas apmaiņai un izpratnes paaugstināšanas kampaņām.<sup>53</sup>

<sup>49</sup> Increasing focus on workplace 'mobbing'.

<sup>50</sup> Ferrari E. Raising awareness on mobbing. An EU perspective. p.12.

<sup>51</sup> Skat: Graham I. Mopping up mobbing – legislate or negotiate? p.55-50.

<sup>52</sup> Bullying at work. Guidelines for UNISON branches, stewards and safety representatives Pieejams: <http://www.unison.org.uk/acrobat/13375.pdf>. Skat arī: Chappell D., Vittorio Di Martino. Violence at work. Third edition. p.166.

<sup>53</sup> Chappell D., Vittorio Di Martino. Violence at work. Third edition. p.168.

### Citas arodbiedrību aktivitātes

Nozīmīgu ieguldījumu arodbiedrības var veikt arī ārpus koplīgumu slēgšanas. Arodbiedrība var sekmēt veselīgas atmosfēras veidošanu kolektīvā, kā arī veicināt darbinieku izglītošanu par mobinga izpausmēm un sekām. Izglītoti arodbiedrību biedri var organizēt apmācības, lai darbinieki iemācītos nošķirt mobingu no savstarpējiem konfliktiem, uzzinātu par savām tiesībām mobinga gadījumā un, pats galvenais, iegūtu skaidru apziņu, ka mobings nav pieņemama parādība.

Viens no veiksmīgākajiem labās prakses piemēriem ir **Itālijas** arodbiedrību konfederācijas CISL aktivitātes. Papildus vadlīnijām un informatīvajiem materiāliem arodbiedrība nodibināja mobinga palīdzības centrus visā Itālijā. Sūdzības par iespējamu mobinga gadījumu var nosūtīt uz centra elektronisko adresi, kā arī zvanot pa telefonu. Atbilstoši CISL informācijai kontaktpunkti saņem ap 20 pieteikumiem nedēļā.

Pēc pieteikuma saņemšanas palīdzības centrs vēršas pie vietējās arodbiedrības un palīdz atrisināt mobinga gadījumu ar sarunu ar uzņēmuma vadību un meditācijas starpniecību. Ja tas neizdodas, centra pārstāvji informē darbinieku par civilprocesa uzsākšanu tiesā un viņa tiesībām tajā, kā arī cenšas morāli sagatavot darbinieku ilgstošajam tiesvedības periodam, tam, ka uzņēmumā attiecības var pasliktināties, kā arī sniegt visa veida nepieciešamo juridisko atbalstu. Atbilstoši arodbiedrību statistikai pēc pieteikumu saņemšanas 10 % no visiem pieteikumiem tiek atrisināti ar arodbiedrību struktūru iejaukšanos un 25 % - iniciējot strīda procedūru.<sup>54</sup>

## 6. Latvijas tiesiskais regulējums mobinga novēršanā

---

Latvijā neviens tiesību akts nedefinē mobingu, kā arī nedefinē psiholoģisko vardarbību darba vietā. Diemžēl šobrīd Latvijā nav vienota apzīmējuma attiecībā uz to, kas ir mobings. Piemēram, J.Neimaņa rakstā '*Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti*' izdalīti divi psiholoģiskā terora veidi – mobings un bosings.<sup>55</sup> Bosinga apzīmējums savukārt nav atrodams iepriekšējās ekspertīzes sadaļās minētajos tiesību, tiesu prakses vai literatūras avotos, līdz ar to bosinga kā juridiska termina pastāvēšana ir apšaubāma.

<sup>54</sup> Cecchini F. Mobbing and tutelage of INAS-CISL our experience. 2.11.2011.

<sup>55</sup> Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. Jurista Vārds Nr.40(345) 2004.gada 19.oktobris.

Viens no vispusīgākajiem avotiem mobinga noteikšanā Latvijā varētu būt biedrības 'Mobingstop' mājas lapā iekļautais mobinga raksturojums un izpausmes. Mājas lapa un tajā publicētā informācija var būt vērtīgs avots gan darba devējiem, gan darbiniekiem mobinga identificēšanā un savu tiesību pārzināšanā.<sup>56</sup>

Mobinga novēršanai, neskatoties uz regulējuma trūkumu, var būt piemērojami esošie tiesību akti, kas garantē vienlīdzīgu tiesību principu (Latvijas Republikas Satversmes,<sup>57</sup> 91.pants un Darba likuma<sup>58</sup> 7.pants), goda un cieņas aizsardzību (Latvijas Republikas Satversmes 95.pants, Civillikuma<sup>59</sup> 1635.pants), personas neaizskaramību (Latvijas Republikas Satversmes 96.pants) un atšķirīgas attieksmes aizliegumu (Darba likuma 7., 29.pants).

### 6.1. Darba devēja atbildība

Šobrīd, kaut arī darba devēja atbildība mobinga gadījumā nav definēta tiesību aktos, var apgalvot, ka darba devēja pienākums novērst, apturēt un risināt mobinga gadījumus izriet no darba devēja pienākumiem nodrošināt darbiniekiem taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (Darba likuma 28.pants).

Attiecībā uz **taisnīgiem darba apstākļiem** uzņēmumā var būt piemērojamas Darba likuma normas par vienlīdzīgas attieksmes pārkāpumu un Satversmes normas par personas neaizskaramību un goda un cieņas aizsardzību. Piemēram:

(1) ja darba devējs pats vai viņa padotais īsteno mobingu, izturoties sliktāk pret padoto nekā pret citiem, darba devējs atbilstoši Darba likuma 7., 28. un 29.pantam var būt atbildīgs par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu pret šo darbinieku, kā arī par Satversmes 95.pantā ietverto darbinieka goda un cieņas aizskaršanu;

(2) ja mobinga darbības veic kolēģi pret darbinieku, darba devēja atbildība var iestāties saskaņā ar Darba likuma 28.panta otrajā daļā paredzēto pienākuma nodrošināt darbiniekiem taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus neizpildi.

Ir jāuzsver, ka mobings ne vienmēr būs saistīts ar atšķirīgas attieksmes aizliegumu, tātad ne visos gadījumos var piemērot Darba likuma 29.pantu. Par mobingu var atzīt darbības, kuras veic ne tikai darba devējs (vadītājs) pret padotajiem, bet kolēģis pret

<sup>56</sup> Biedrības 'Mobingstop' mājas lapa: <http://www.mobings.lv/index.html>.

<sup>57</sup> Likums 'Latvijas Republikas Satversme' ('LV', 43, 01.07.1993.) [stājas spēkā 07.11.1922.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 02.11.2010.

<sup>58</sup> Likums 'Darba likums' ('LV', 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 20.07.2011.

<sup>59</sup> Likums 'Civillikums. Ceturtā daļa. SAISTĪBU TIESĪBAS' [stājas spēkā 01.03.1993.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.02.2011.

citū kolēģi, iesaistot citus. Gadījumā, ja mobinga darbības īsteno kolēģi vienā līmenī un darba devējs pamatoti neko par to nezina, nevar runāt par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu, jo tā ir piemērojama tikai vertikāli no darba devēja puses.

Attiecībā uz **veselībai nekaitīgiem un drošiem darba apstākļiem** var būt piemērojamas arī Darba aizsardzības likuma normas.<sup>60</sup> Mobings, kā norādīts iepriekšējās sadaļās, var izraisīt nopietnas sekas darbinieka veselībai un atsevišķos gadījumos arī dzīvībai. Darba devējam atbilstoši Darba aizsardzības likuma 4.panta pirmajai daļai ir pienākums novērtēt darba vides riskus (varbūtību, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums). Tātad, 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.

Kaut arī Darba likums neregulē mobinga izskatīšanu, gadījumā, ja darba devējs saņem darbinieka vai darbinieku pārstāvju sūdzību par mobinga darbībām, var piemērot Darba likuma 94.pantā paredzēto sūdzību izskatīšanas procedūru vai Darba strīdu likumu<sup>61</sup> un tajā paredzēto procedūru par individuālo darba strīdu izskatīšanu darba strīdu komisijā. Svarīgi, ka Darba likuma 94.panta trešā daļa aizliedz radīt jebkādas nelabvēlīgas sekas darbiniekam sakarā ar sūdzības iesniegšanu un izskatīšanu.

Attiecībā uz darba devēja darbībām, izbeidzot un novēršot mobingu, var piemērot **disciplinārsodu** vainīgajai personai vai pat **uzteikt darba līgumu** atbilstoši Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2. vai 3.punktam, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību. Tāpat atbilstoši 101.panta piektajai daļai darba devējs var uzteikt darba līgumu ar vainīgo personu tiesas ceļā svarīga iemesla, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, dēļ.<sup>62</sup>

Taču ir jāatzīmē, ka minētie tiesību avoti neatbild uz jautājumiem, vai darba devējs, ja viņam nav bijis informācijas (piemēram, nav iesniegta darbinieka vai darbinieku

---

<sup>60</sup> Likums 'Darba aizsardzības likums' ('LV', 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.01.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 28.04.2010.

<sup>61</sup> likums "Darba strīdu likums" ("LV", 149 (2724), 16.10.2002.; Ziņotājs, 21, 14.11.2002.) [stājas spēkā 01.01.2003.]

<sup>62</sup> Neimanis J.Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti.

pārstāvju sūdzība) ir atbildīgs par savu padoto mobinga darbībām vai mobingu kolēģu starpā.

Kaut arī tiesību akti neparedz šādu pienākumu, darba devējs var piemērot **mediācijas procedūru**, lai rastu risinājumu starp mobinga upuri un mobinga veicēju.

## 6.2. Darbinieka iespējas aizsargāt savas tiesības

Piemērojot esošos tiesību aktus, darbinieks, kurš ir piedzīvojis mobingu un **nevar vai nevēlas turpināt darba attiecības**, var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, izmantojot tiesības uzteikt darba līgumu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par svarīgu iemeslu Darba likumā izpratnē var būt katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Svarīgs iemesls un labi tikumi ir uzskatāmi par ģenerālklausulām, kuru saturu veido sabiedrības vērtību sistēma, un kuru konkretizēšana jāveic tiesu praksei.<sup>63</sup> Ja tiesību doktrīnā uzmākšanos darbiniecei uzskata par svarīgu iemeslu darba līguma uzteikumam,<sup>64</sup> tad var izdarīt secinājumu, ka arī mobings kā psiholoģiska vardarbība, kas aizskar personas godu un cieņu un nodara kaitējumu personas veselībai, būtu uzskatāms par svarīgu iemeslu.

Savukārt, ja darbinieks **vēlas turpināt darba attiecības**, jo esošais darbs viņam patīk vai ir nozīmīgs, darbinieks var ziņot darba devējam par mobinga veicēja darbībām un lūgt piespriest vainojamai personai disciplinārsodu atbilstoši Darba likuma 90.pantam. Tāpat darbinieks var vērsties pie darba devēja ar lūgumu izbeigt mobingu, ņemot vērā darba devēja pienākumu nodrošināt veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Ja darba devējs nepamatoti atsakās vai ignorē šo lūgumu, neuzsākot izmeklēšanu, darbinieks var vērsties Valsts Darba inspekcijā ar sūdzību par to, ka darba devējs ir pārkāpis prasību nodrošināt veselībai nekaitīgus un drošus darba apstākļus, vai iesniegt pieteikumu tiesā.

Tāpat darbinieks var lūgt darba devējam izbeigt mobingu un novērst to. Likums neregulē nekādu **atlīdzības saņemšanu** par jau notikušu mobingu. Atlīdzību par morālo kaitējumu var pieprasīt vispārējā kārtā civiltiesā no mobinga veicēja, pamatojoties uz Civillikuma 1635.pantu par godu un cieņas aizskārumu:

*'1635. Katrs tiesību aizskārumu, tas ir, katra pati par sevi neatļauta darbība, kuras rezultātā nodarīts kaitējums (arī morālais kaitējums), dod*

<sup>63</sup> BDO Zelmēns & Liberte'. Darba likums ar komentāriem. LBAS. 2010. 191.lpp.

<sup>64</sup> Turpat.

*tiesību cietušajam prasīt apmierinājumu no aizskārēja, ciktāl viņu par šo darbību var vainot.*

*Ar morālo kaitējumu jāsaprot fiziskas vai garīgas ciešanas, kas izraisītas ar neatļautas darbības rezultātā nodarītu cietušā nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu. Atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc sava ieskata, ņemot vērā morālā kaitējuma smagumu un sekas.*

*Ja šā panta otrajā daļā minētā neatļautā darbība izpaudusies kā noziedzīgs nodarījums pret personas dzīvību, veselību, tikumību, dzimumneaizskārumību, brīvību, godu, cieņu vai pret ģimeni, vai nepilngadīgo, pieņemams, ka cietušajam šādas darbības rezultātā ir nodarīts morālais kaitējums. Citos gadījumos morālais kaitējums cietušajam jāpierāda’.*

Papildus juridiskiem risinājumiem darbiniekam mobinga gadījumā ir iespēja vērsties **arodbiedrībā** pēc atbalsta un palīdzības. Arodbiedrība šajā gadījumā var iesaistīties pārrunu veikšanā ar darba devēju, mēģinot kopīgi rast risinājumu mobinga izbeigšanai un turpmākajai novēršanai.

### **6.3. Pierādīšanas nasta**

Šobrīd tiesību avoti neietver norādījumus attiecībā uz pierādīšanas nastu mobinga gadījumu izskatīšanā. Taču pēc analogijas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma lietām var piemērot ‘*apgrieztās pierādīšanas principu*’, proti, ka tieši darba devējam ir pienākums pierādīt, ka attiecīgās darbības neveido atšķirīgu attieksmi. Tas nozīmē, ka darbiniekam pieteikumā ir jānorāda uz apstākļiem un attiecīgo personu darbībām, kas, viņaprāt, veido mobingu, un darba devējam ir pienākums pamatot šo darbību atbilstību vienlīdzīgas attieksmes principam.<sup>65</sup>

Protams, ņemot vērā, ka mobings (tāpat kā psiholoģiskais terors, morālā vai psiholoģiska vardarbība) nav nekur definēts vai raksturots, jāatzīmē grūtības, kas var rasties, darbiniekam ziņojot par darbību atbilstību mobinga izpausmēm un darba devējam vai apsūdzētam darbiniekam pierādot darbību neatbilstību mobingam.

## **7. Kopsavilkums. Secinājumi**

---

Pēdējā desmitgadē mobinga fenomēns piesaista arvien vairāk uzmanības kā nopietns risks darbinieku veselībai, profesionālajai attīstībai, kā arī uzņēmuma darbības

---

<sup>65</sup> ‘BDO Zelmanis&Liberte’. Darba likums ar komentāriem. LBAS. 2010. 69.lpp.

efektivitātei. Neskatoties uz minēto, šim fenomenam nav noteikts vienots apzīmējums un dažādu valstu tiesību aktos, praksē un doktrīnā izmanto dažādus terminus. Izpētot definīcijas dažādos tiesību avotos, var secināt, ka šos apzīmējumus vieno noteikti elementi, kas palīdz nošķirt mobingu no citām negatīvas uzvedības izpausmēm, piemēram, darbinieku savstarpējiem konfliktiem, vadības tirānijas, kas vērsta pret visiem darbiniekiem, vai nekonstruktīvas kritikas un trešo personu, piemēram, klientu, izraisītās psiholoģiskās vardarbības darba vietā. Šie elementi ir negatīva, aizvainojoša rīcība, darbības atkārtotāšanās, mobinga darbību pieņemšana vai ignorēšana un pāridarītāja pārkums, kas izpaužas, piemēram, kā augstāka amata ieņemšana vai citu kolēģu iesaiste.

SDO un Eiropas dokumenti sniedz tikai vispārīgas vadlīnijas mobinga identificēšanai, kaut arī Eiropas Komisijas Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevēju komiteja, autores ieskatā, ir sniegusi vienu no veiksmīgākajām mobinga definīcijām (raksturojumiem) – *'Mobings ir negatīva uzvedības starp kolēģiem vai starp priekšnieku un padotajiem forma, kuras ietvaros viena vai vairākas personas tieši vai netieši atkārtoti pazemo vai uzbrūk attiecīgai personai ar mērķi atsvešināt šo personu.'*

Attiecīgi pazīmes mobinga identificēšanai un tā novēršanas un izskatīšanas veidi ir meklējami tiesību doktrīnā un valstu praksē. Virkne Eiropas Savienības dalībvalstu jau regulē mobingu savā praksē. Dalībvalstis izvēlas dažādas pieejas mobinga regulēšanai – tiesību aktu pieņemšanu, tiesu prakses apkopojumu publicēšanu, vadlīniju un labās prakses publicēšanu, jautājuma 'delegēšanu' sociālajiem partneriem risināšanai. Atbilstoša prakse tiek izvēlēta atkarībā no valsts tiesību kultūras. Attiecībā uz valstu prakses efektivitāti var secināt, ka mobinga regulēšana tikai tiesību aktos nav efektīva. Tā ir vērtīga, lai definētu mobingu un noteiktu tā aizliegumu, taču mobinga izskatīšana civiltiesā bez iepriekšēja neformāla procesa nav efektīva, ņemot vērā pierādīšanas un tiesvedības procedūru izaicinājumus.

Vairākumā avotos, tostarp arī Eiropas Sociālo partneru nolīgumā, ir skaidri redzams, ka atbildība par mobinga pieļaušanu darba vietā gulstas uz darba devēju. Apskatītie tiesību akti, vadlīnijas un koplīgumi paredz darba devējam pienākumu nodrošināt kārtību mobinga novēršanai un risināšanai, paredzot ātru, objektīvu izmeklēšanu un atbalstu mobinga upurim. Pieeja attiecībā uz sankcijām ir atšķirīga. Dažās valstīs ir paredzēts naudas sods darba devējam par mobinga veikšanu vai ignorēšanu. Pret mobinga veicēju no darba devēja puses ir sastopamas šādas sankcijas: disciplinārsoda uzlikšana un atlaišana.



## Priekšlikumi mobinga regulēšanai Latvijā

### Kāpēc ir nepieciešami grozījumi?

Attiecībā uz regulējumu Latvijā var izdarīt secinājumu, ka Darba likums un Darba aizsardzības likums paredz mehānismus, kuri var būt izmantojami darba devēja pienākuma novērst mobingu noteikšanai un mobinga gadījumu izskatīšanai. Vienlaikus, ņemot vērā, ka mobings nav definēts tiesību aktos un nav izpratnes par šo fenomenu, var rasties grūtības pierādīt, ka konkrētas darbības ir mobings. Nevar pierādīt to, kas nav raksturots. Tāpat nav skaidrības par pierādīšanas nastu, izņemot analogijas lietošanu saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Līdz ar to esošo regulējumu nevar uzskatīt par efektīvu mobinga gadījumu novēršanai un izbeigšanai.

Lai aizpildītu minētus regulējuma robus, autores ieskatā, Latvijā būtu nepieciešama **integrēta pieeja**, gan pieņemot grozījumus tiesību aktos, gan deleģējot detalizētas kārtības izstrādi sociālajiem partneriem. Autores ieskatā, darba tiesības regulējošos normatīvos aktus nav nepieciešams "piegružot" ar papildus definīcijām un regulējumu. Taču, ņemot vērā, ka Latvijas tiesību kultūra ir balstīta uz normatīvismu – jomu regulēšanu likumdevēja izdotajos tiesību aktos, kā arī to, ka koplīgumu pārklājums nav augsts, bez mobinga aizliegumu un priekšrakstu ieviešanas tiesību aktos iztikt nevar. Visefektīvākais veids, kā sabiedrībā veidot izpratni par darbības aizliegumu, ir paredzēt to tiesību aktā.

### Tiesību aktu grozījumi

Lai mobingu skaidri nodalītu un veidotu par to izpratni darba tirgū, ir nepieciešams nodalīt mobingu no plašiem terminiem 'vardarbība darba vietā' un 'stress darbā', kuri jau ir aptverti ar Darba aizsardzības likuma mehānismu, jo **starp šiem jēdzieniem nevar likt vienādības zīmi**. Mobings rodas darba kolektīva iekšienē un nav saistīts ar trešo personu vardarbību darba vietā (piemēram, fizisku vardarbību veselības vai sabiedriska transporta kontrolēšanas jomā vai psiholoģisku vardarbību mobilo sakaru operatoriem no zvanītāju puses). Tādēļ arī jēdzieni 'psiholoģiskais terors' un 'psiholoģiska vardarbība' būtu par plašu, jo psiholoģisko teroru un vardarbību var īstenot arī trešās personas. Turklāt mobingu raksturo **darbību atkārtotība**, turpretī vardarbība var izpausties kā atsevišķs gadījums, kā arī **mērķis** personu atsvešināt no darba kolektīva vai 'izstumt' no darba vietas.

Līdz ar to mobingu būtu nepieciešams definēt Darba likumā, paredzot, ka mobings ir aizliegts darba tiesiskajās attiecībās vai Darba aizsardzības likumā, identificējot to kā

atsevišķu darba vides risku un uzskaitot tā pazīmes. Definējot mobingu, ir ieteicams izmantot iepriekš minēto Eiropas Komisijas Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevēju komitejas mobinga definīciju. Pie mobinga darbību raksturošanas jāpiezīmē, ka mobinga situācijas var būt atšķirīgas, līdz ar to katrs konkrētais gadījums (darbību atbilstība vai neatbilstība visām mobinga pazīmēm) ir jāvērtē atsevišķi.

Izvērstu mobinga darbību un izpausmju uzskaiti ir ieteicams veikt ar nelikumdošanas iniciatīvām. Darba likumā vai Darba aizsardzības likumā var paredzēt divus darba devēja pienākumus:

- ✓ konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, izveidot sistēmu tā novēršanai un izskatīšanai uzņēmumā;
- ✓ saņemot informāciju par iespējamu mobinga pastāvēšanu uzņēmumā, nekavējoties organizēt objektīvu izmeklēšanu.

Ņemot vērā, ka mobings ne vienmēr būs saistīts ar atšķirīgas attieksmes aizliegumu, piemēram, gadījumos, kad darbinieki īsteno mobingu pret kolēģi (nevis darba devējs pret atsevišķu darbinieku), Darba likumā būtu jāparedz, ka, izmeklējot un izskatot mobinga gadījumu, personai, par kuru ir saņemta sūdzība, ir pienākums pierādīt, ka attiecīgas darbības neveido mobingu (*apgrieztās pierādīšanas princips*).

### **Nelikumdošanas iniciatīvas. Sociālo partneru iesaiste**

Paraugus mobinga novēršanas un gadījumu izskatīšanas kārtībai ir ieteicams deleģēt sociālajiem partneriem (Nacionālajai Trīspusējai sadarbības padomei), jo darba devējs un arodbiedrības darba procesu redz vistuvāk. Vadlīnijas un paraugus pēc valsts deleģējuma varētu izstrādāt nacionālā līmeņa sociālie partneri.

Vadlīnijas var paredzēt:

1. mobinga izpausmes (darbību, kuras kvalificējas kā mobings, uzskaitē), kas palīdzētu to identificēt;
2. darba devēja, uzņēmuma kultūras, iekšējās komunikācijas un informācijas apmaiņas organizēšanai, proti, tādas kultūras veidošanai, kurā mobings nevar attīstīties;
3. mobinga gadījumu izskatīšanas kārtībai, proti:
  - 3.1. kas ir kontaktpersona, kurai ir iesniedzama sūdzība, piemēram, arodbiedrība (uzņēmumā vai nozares) vai darba devēja nozīmēta neatkarīga persona;
  - 3.2. kādi tiesību akti piemērojami mobinga izskatīšanai;

- 3.3. mobinga izskatīšanas nekavējošs raksturs un objektivitāte;
- 3.4. kas izskata un izvērtē attiecīgas darbības – darba devējs un darbinieku pārstāvji vai iesaistītās personas, piemēram, Valsts Darba inspekcija;
- 4. sankcijas vainīgajai personai, gadījumā, ja ir pierādīta darbību atbilstība mobingam. Sankcijas var ietvert Darba likumā paredzētu disciplinārsodu un atlaišanu, kā arī piespiedu mediāciju, ja likums deleģēs noteikt sankcijas koplīgumā.

Svarīga ir arī Latvijas arodbiedrību loma mobinga novēršanā. Arodbiedrības kopā ar darba devējiem un nozares darba devēju organizācijām var slēgt koplīgumus, ietverot tajos iepriekš aprakstītās vadlīnijas.

Papildus arodbiedrības gan uzņēmumā, gan nozares līmenī ar apmācību un informatīvo materiālu palīdzību var veicināt darbinieku izpratni par to, ka mobings nav pieļaujams un ka darbiniekam jārīkojas, lai informētu darba devēju vai arodbiedrību par mobingu. Nenoliedzama ir arodbiedrību loma, sniedzot atbalstu darbiniekiem, kuri cieš no mobinga, informējot viņus par viņu tiesībām un iespējamām mobinga risinājumiem. Protams, pirms tam būtu nepieciešama pašu arodbiedrību speciālistu apmācība par mobinga novēršanu un risināšanu.

Nobeigumā ir nepieciešams uzsvērt, ka, lai novērstu kādu darbinieku tiesību pārkāpumu, svarīgākais ir 'dot šim pārkāpumam vārdu' un veidot skaidru izpratni, ka attiecīgās darbības nav pieņemamas.

Natalja Mickeviča  
29.02.2012.