

# Emocionālā vardarbība darba vietā (3/40/19)

Labvēlīga darba vide ir viens no faktoriem, kas veicina darbinieka produktivitāti. Taču darbiniekiem savā darba vietā nākas saskarties arī ar konsekventi negatīvu vēršanos pret sevi. Rezultātā personai atrašanās darba vietā kļūst nepanesama. Šajā rakstā – par emocionālās vardarbības veidiem, pazīmēm un apkarošanas iespējām.

## Vardarbības veidi un pazīmes

Emocionālā vardarbība var izpausties divos veidos:

1. emocionālā vardarbība no darbinieku puses jeb mobings;
2. emocionālā vardarbība no darba devēja jeb bosings.

Abiem veidiem ir līdzīga pazīme – ilgstoša un regulāra agresija pret konkrētu personu. Taču vienā gadījumā psiholoģisko teroru īsteno viens vai vairāki darba kolēgi, naidīgā un neētiskā veidā vēršoties pret kādu savu kolēgi (piemēram, aprunāšana, baumošana, ignorēšana, izstumšana no kolektīvajiem pasākumiem, ķirgāšanās par darbinieku viņa fizisko trūkumu vai izskata dēļ), bet otrajā gadījumā psiholoģisko teroru īsteno vadošais personāls pret padoto (piemēram, pastāvīga, nepamatota kritika, mutiski vai rakstiski draudi, disciplinārā sodīšana, bezjēdzīgu vai neizpildāmu uzdevumu un pienākumu uzdošana, garāka darba laika noteikšana, sliktākas darba vietas ierādīšana, algas samazināšanas draudi).

Kā atzīmēts juridiskajā literatūrā, emocionālo vardarbību pret personu parasti veido vienota naidīga sistēma ar mērķtiecīgiem uzbrukumiem visdažādākā veidā. Upuris nepieciešamības gadījumā tiek apzīmogots kā sūdzībnieks, un viņa iebildumi vairs netiek ķemti vērā. Līdz ar to emocionālā vardarbība ir konstatējama ilgtermiņā un kopumā. Bieži emocionālās vardarbības mērķis ir nodrošināt “bāzi” personas atlaišanai (uzburot priekšstatu, ka tas ir slikts darbinieks, kas netiek galā ar saviem pienākumiem) vai radīt apstāklus, kuru rezultātā persona pati aiziet no darba.

## Pamats aizsardzībai un tiesu prakse

Saskaņā ar Satversmes 94. pantu ikvienam ir tiesības uz brīvību un personas neaizskaramību. Juridiskajā literatūrā atzīts, ka tieši personas neaizskaramība aizliedz darba tiesiskajās attiecībās psiholoģiska terora pastāvēšanu. Arī Augstākā tiesa ir attiecinājusi tiesības uz personas neaizskaramību uz darba tiesiskajām attiecībām.

Tiesu prakse saistībā ar sūdzībām par emocionālo vardarbību darba vietā nav liela. Viens no iemesliem ir tas, ka tā nav viegli identificējama un pierādāma, it īpaši tādēļ, ka pret personu vērstās darbības ārēji var izskatīties tiesiskas. Prettiesisks ir šo darbību mērķis padarīt personas atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu. Arī upurim mērķtiecīga negatīva izturēšanās pret viņu var kļūt skaidra tikai pēc noteikta laika, kad šāda attieksme kļūst par normu. Tādējādi šādos apstākļos sākumposmā persona ne vienmēr var laikus aizstāvēt savas tiesības.

Tiesas kļūdas emocionālās vardarbības atpazīšanā un novērtēšanā ir saistītas ar to, ka pieteikumā norādītie apstākļi ir vērtēti kā atsevišķas savstarpēji nesaistītas epizodes. Augstākās tiesas judikatūrā atzīts, ka, vērtējot iespējamās vardarbības izpausmes atsevišķus faktus, nav iespējams izdarīt pareizus secinājumus par iespējamo īstenoto psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības pielietošanu pret

personu. Tiesas uzdevums, pārbaudot argumentus par emocionālo vardarbību, būtu pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā. Tas, cik ilgā laikposmā jāvērtē attieksme pret personu, ir atkarīgs no konkrētās lietas apstākļiem. Šis laikposms pamatā var būt zināms pašai personai.

#### Kas darbiniekam jādara, saskaroties ar emocionālo vardarbību

Saskaroties ar emocionālo vardarbību darba vietā un nolemjot to apkarot, jāsāk vākt fakti un pierādījumi, piemēram, jāsaglabā e-pasti, jāveic audioieraksti, jānodrošinās ar liecinieku liecībām. Mobingu ir iespējams apkarot, ja ir darba devēja atbalsts. Ja darba devējs nesteidzas palīgā, darbiniekam ir iespēja pārtraukt darba attiecības nekavējoties, nezaudējot tiesības uz atlaišanas pabalstu. Turklāt var vērsties tiesā gan pret konkrēto personu - emocionālo varmāku - par goda un cienas aizskārumu, gan pret darba devēju, kas nav nodrošinājis drošus darba apstākļus.