

AIŠKINAMASIS RAŠTAS

DĖL DARBO KODEKSO 30 IR 58 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO

1. Įstatymo projekto rengimą paskatinusios priežastys, parengto projekto tikslai ir uždaviniai:

Šiuo metu darbo santykiuos apibrėžiančioje įstatymuose nėra atskirai apibrėžtas mobingo terminas. Šiuo metu mobingas yra įsitvirtinusi, ekonominę ir socialinę žalą visuomenei bei individualią žalą asmenims kelianti problema.

Pirmasis mobingo sąvoką santykiams darbo vietoje apibūdinti ėmė vartoti profesorius H. Leymann. Apibūdinant mobingo atakas, laikomasi H. Leymann nustatytų 45 elgesio veiksmų: nepagrįsta darbo, asmens, jo pažiūrų kritika, apkalbos, užduočių, viršijančių aukos sugebėjimus, skyrimas, sveikatai kenksmingas darbas, darbinės informacijos slėpimas, ignoravimas, patyčios, įžeidžiančios replikos ir kt. Kitaip tariant, puolant auką naudojamas itin platus žmogiškąjį orumą žeminantis, žeidžiantis veiksmų spektras. Paprastai laikomasi H. Leymann apibrėžimo, jog mobingui būdingi ne trumpesni kaip pusę metų trunkantys ir ne rečiau kaip kartą per savaitę pasikartojantys užpuolimai. Mobingas aukai sukelia emocinį skausmą, įtampą, nemalonius išgyvenimus. Auka gali pasijusti nevisavertė ir galiausiai išeina iš darbo. Toks ir yra mobingą naudojančių asmenų tikslas. Mobingo auka labai dažnai, kovojant dėl darbo vietos, didesnio atlyginimo, gali tapti ir aukštos klasės specialistas. (Vveinhardt, J. (2009). Mobingo kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose diagnozavimas siekiant gerinti Lietuvos organizacijų klimatą. Disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas).

Šiuo metu mobingo apibrėžimą siekdama užkirsti sveikatos apsaugos sistemoje būdingą mobinimo kultūrą yra įsivedusi Sveikatos apsaugos ministerija "Psichosocialinio klimato ir psichologinės (emocinės) gerovės sveikatos priežiūros sistemoje gerinimo 2020–2022 metų veiksmų plane", tačiau šis apibrėžimas yra siauras ir problematingas. Šiame poįstatyminiame akte mobingas apibrėžiamas labai ydingai "4.3. Mobingas – pasikartojantis ne rečiau kaip kartą per savaitę ir trunkantis bent pusę metų psichologinis smurtas. "

Kadangi mobingas nėra vien darbo viešajame sektoriuje problema ir kadangi dabartinis teisinis reguliavimas nesuteikia nei mažiausios teisinės apsaugos žmogui kuris patiria mobingą, buvo nuspręsta teikti įstatymo projektą, kuris įvestų mobingo sampratą kaip vieną iš psichologinio smurto darbe kategorijų, žmonėms patiriantiems mobingą užtikrintų teisinę apsaugą, galimybę apsiginti dėl asmens garbės ir orumą žeminančių apraiškų iš darbdavio pusės, užtikrintų, kad skundo dėl mobingo metu mobingą galimai patyręs asmuo negalėtų būti toliau persekiojamas, bei suteiktų teisę darbdaviui atleisti asmenis, kurie užsiima mobingu.

Mobingas yra ilgainiui vis labiau atpažįstamas. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis 2020 metais besikreipiantieji į Darbo ginčų komisijas (DGK) pateikė daugiau reikalavimų dėl psichologinio smurto darbe fakto pripažinimo ir dėl neturtinės žalos atlyginimo. 2020 m. spalio 27 d. duomenimis, šiais metais gauti 26 prašymai dėl psichologiniu smurtu ar mobingu padarytos žalos išieškojimo. Palyginimui: 2018 m. buvo gauti 2 tokie prašymai; 2019 m. – 4 prašymai. Pusė (50 proc.) 2020 m. gautų prašymų išieškoti neturtinės žalos atlyginimą buvo atmesti nenustačius neteisėtų atsakovo veiksmų, 26 proc. bylų nutrauktos patvirtinus taikos sutartį, 8 proc. – atsisakyta nagrinėti, nes buvo gauta informacija apie teismui pateiktą ieškinį; 4 proc. – atsisakyta nagrinėti kaip nepriskirtus DGK kompetencijai, 4 proc. – atsisakyta nagrinėti ieškovui atsisakius visų reikalavimų iki DGK posėdžio, 4 proc. – atsisakyta nagrinėti dėl praleisto kreipimosi į DGK termino.

Svarbus yra ir mobingo neigiama įtaka jį patiriantiems asmenims. Kaip rodo moksliniai tyrimai, patyčios darbovietėje (kaip viena iš sudėtinių mobingo dalių) jas patiriantiems asmenims didina savižudybės riziką ir mokslinių tyrimų autoriai rekomenduoja įvesti įstatyminę apsaugą nuo patyčių darbovietėse ją integruojant į darbo teisę (Nielsen, Morten Birkeland; Nielsen, Geir Høstmark; Notelaers, Guy; Einarsen, Ståle, Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study, American Journal of Public Health HighWire Press, 105(11): e23–e28).

2. Įstatymo projekto iniciatoriai (institucija, asmenys ar piliečių įgalioti atstovai) ir rengėjai:

Seimo narys Gintautas Paluckas

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami įstatymo projekte aptarti teisiniai santykiai:

Šiuo metu mobingas nėra atskirai klasifikuojamas kaip darbo santykius apibrėžiančių įstatymų pažeidimas ir asmenys, mobinami darbe turi sudėtingą mobinimo įrodinėjimo kelią teismuose, kurių praktika dėl mobinimo dar nėra nusistovėjusi. Sveikatos apsaugos ministerija savo "Psichosocialinio klimato ir psichologinės (emocinės) gerovės sveikatos priežiūros sistemoje gerinimo 2020–2022 metų veiksmų plane" (patvirtintas 2020 metų kovo 20 d.) yra įvedusi itin siaurą mobingo apibrėžimą (4.3. Mobingas – ilgalaikis, sistemingas psichologinis smurtas darbe, grupės darbuotojų taikomas vienam asmeniui), kuris praktiškai sunkiai pritaikomas.

4. Kokios siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama:

Įstatymu siekiama išplėsti darbuotojų teises skųsti mobingo darbe apraiškas, apibrėžiant mobingo turinį. Tai daroma išplečiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio 1 dalyje nurodytas darbdavio pareigas užtikrinti darbuotojų gerovę ir ją praplėčiant įtraukiant ir apsaugą nuo mobingo apraiškų. Taip pat būtų papildyta DK 58 straipsnio 3 dalyje esantis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas į jį įtraukiant mobingą. Priėmus pakeitimus mobingas būtų traktuojamas kaip darbo įstatymų pažeidimas ir už jį taikoma administracinė atsakomybė darbdaviui. Įtraukus mobingą į šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą būtų praplėstos darbdavio galimybės kontroliuoti mobingo apraiškas darbovietėje. Mobingu padarius žalos darbdaviui (tais atvejais, kai darbuotojas, pavyzdžiui, prisiteistų neturtinės žalos atlyginimą už darbdavio pareigų nevykdymą apsaugant darbuotoją nuo mobingo), pastarasis galėtų atlikti išskaitas ar prisiteisti žalą iš darbuotojo, padariusio šį darbo pareigų pažeidimą.

Siekiant paversti šią apsaugą veiksminga, įstatymo pataisoje įtraukta nuostata, jog tyrimo dėl mobingo apraiškų atlikimo metu darbuotojui būtų taikomos Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo 10 straipsnyje nurodytos apsaugos priemonės (apsauga nuo atleidimo iš darbo ar tarnybos, perkėlimo į žemesnes pareigas ar kitą darbo vietą, bauginimo, priekabiavimo, darbo užmokesčio sumažinimo ir t.t.). Pagrindinis argumentas tam yra sumažinti galimą dėl tokio pranešimo patirti spaudimą iš darbdavių ar kitų darbuotojų ir paskatinti atvirumą teikti tokius skundus. Tai daroma pirmiausiai dėl to, kad mobingo metu daroma žala yra daroma ne vien tik jį patiriančiam asmeniui ar asmenims, bet platesnė žala visuomenei ir darbo kultūrai.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai (jeigu rengiant įstatymo projektą toks vertinimas turi būti atliktas ir jo rezultatai nepateikiami atskiru dokumentu), galimos neigiamos priimto įstatymo pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta:

Priėmus įstatymo projektą, neigiamų pasekmių nenumatoma.

6. Kokią įtaką priimtas įstatymas turės kriminogeninei situacijai, korupcijai:

Priimti projektai įtakos korupcijai ir kriminogeninei situacijai neturės

7. Kaip įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai:

Įstatymo projektas įtakos verslo sąlygoms ir jo plėtrai neturės.

8. Įstatymo inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios:

Pakeisti ar panaikinti kitų galiojančių teisės aktų nereikės.

9. Ar įstatymo projektas parengtas laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, o įstatymo projekto sąvokos ir jas įvardijantys terminai įvertinti Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka:

Projektai parengti laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų.

10. Ar įstatymo projektas atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos dokumentus:

Projektai atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos dokumentus.

11. Jeigu įstatymui įgyvendinti reikia įgyvendinamųjų teisės aktų, – kas ir kada juos turėtų priimti:

Nėra.

12. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymui įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti (pateikiami prognozuojami rodikliai einamaisiais ir artimiausiais 3 biudžetiniais metais):

Projektų įgyvendinimui papildomo valstybės lėšų poreikio nenumatoma.

13. Įstatymo projekto rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados:

Įstatymo rengimo metu buvo konsultuotasi su mobingo kaip reiškinių tyrėja prof. doc. Jolita Vveinhart.

14. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šiam projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis:

darbo teisė;

15. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai:

Nėra

Teikia
Seimo narys
Seimo narys
Seimo narys
Seimo narys
Seimo narys
Seimo narys
Seimo narys
Seimo narys
Seimo narys

Gintautas Paluckas
Linas Jonauskas
Eugenijus Sabutis
Kęstutis Vilkauskas
Vidmantas Kanopa
Orinta Leiputė
Tomas Bičiūnas
Dovilė Šakalienė
Julius Sabatauskas