

# SMURTO IR PRIEKABIIVIMO SAMPRATA IR PREVENCIJA DARBO SANTYKIUOSE

**Karolina Stanytė, Greta Latakaitė**

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

4-o kurso teisės fakulteto studentės

Saulėtekio al. 9, I rūmai, 10222 Vilnius

El. paštas: karolina.stanyte@tf.stud.vu.lt; greta.latakaite@tf.stud.vu.lt

**Mokslinio straipsnio akademinis kuratorius doc. dr. Vida Petrylaitė**

El. paštas: vida.petrylaite@tf.vu.lt

---

*Straipsnyje remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija, konvencijos rekomendacija bei tyrimais, analizuojama smurto ir priekabiavimo sąvoka bei jos istorinė raida. Skiriamas dėmesys darbuotojų teisių gynimo mechanizmui aptarti, išanalizuoti. Šiame rašto darbe yra gilinamasi į prevencijos būdus ir jos užtikrinimo svarbą darbo santykiuose.*

**Pagrindiniai žodžiai:** smurtas ir priekabiavimas, darbo santykiai, darbuotojas, darbdavys, mobingas, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Tarptautinė darbo organizacija.

*The article analyzes the importance of preventing violence and harassment in labour relations, based on the Labour Code of the Republic of Lithuania, the International Labour Organisation Convention and its research.*

**Keywords:** violence and harassment, employment relationship, employee, employer, mobbing, Labour Code of the Republic of Lithuania, International Labour Organisation.

---

## Įvadas

Smurtas ir priekabiavimas darbo santykiuose yra šiurkštus žmogaus teisių pažeidimas. Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija) kaip pamatinis įstatymas gina kiekvieno žmogaus teisės ir laisvės, jo neliečiamumą. Konstitucijos 21 straipsnyje nurodyta, kad žmogaus orumą gina įstatymas. Draudžiama žmogų kankinti, žaloti, žeminti jo orumą, žiauriai su juo elgtis. Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas (Lietuvos Respublikos konstitucija, 1992). Remiantis Konstitucinio

Teismo nutarimu asmens orumo ir garbės gerbimas – konstitucinė vertybė (Konstitucinio Teismo 2015 m. gegužės 26 d. nutarimas). Iš paminėtų teisių, įtvirtintų Konstitucijoje, galima daryti pagrįsta išvadą, kad darbuotojams turi būti garantuojamos tokios darbo sąlygos, kurios nedarytų žalos jo fizinei ir emocinei sveikatai ir bet kokių atveju būtų ginamos darbuotojo teisės, garbė ir orumas (Petrylaitė D., Blažienė N., 2009, p. 40).

Psichologijos mokslų daktaras A. Neberis išsamiai tyrė įvairius veiksnius, galinčius daryti teigiamą poveikį žmonių profesiniam gyvenimui. A. Neberis teigia, jog „darbe praleidžiame daug laiko, o tai tikrai turi įtakos bendrai žmonių laimei ir gyvenimo rezultatams.“ Vidutinis žmogus per visą savo gyvenimą darbe praleidžia apie 90 000 valandų, kas yra maždaug 10 gyvenimo metų (Gettysburg College, 2021). Remiantis Pasaulio sveikatos organizacijos duomenimis, vidutinis naujagimio gyvenimo metų skaičius Lietuvoje yra 76 metai (World’s Health Organization, 2024). Tad procentaliai žmogus dirba 13,16% savo viso gyvenimo. Atsižvelgiant į tai, yra itin svarbu, kad darbe asmuo jaustųsi saugus, išgyventų kuo mažiau stresinių situacijų ir nepatirtų jokių smurto ir priekabiavimo apraiškų.

Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO), Lloyd’s<sup>1</sup> registro fondas ir „Gallup“<sup>2</sup> atliko reikšmingą tokio pobūdžio tyrimą 2022 m. gruodį. Šis tyrimas atskleidė, kad vienas iš penkių dirbančiųjų yra patyręs psichologinį, fizinį, seksualinį smurtą ar priekabiavimą darbe. Šio tyrimo tikslas buvo didinti informuotų asmenų skaičių ir jų supratimą apie problemą, kurios šaltinis yra sudėtingi ekonominiai, socialiniai ir kultūriniai veiksniai. Šis tyrimas parodė, kad tik pusė aukų yra kažkam papasakoję apie savo patirtį darbo santykiuose. Taip pat, tyrimo metu buvo atskleista, kad dažniau apie savo patirtis pasakoja moterys – 60,7%, tuo tarpu vyrų – 50,1%. Tyrimo statistika rodo, kad 17,9% asmenų, per savo darbinę patirtį patyrė psichologinį smurtą ir priekabiavimą. Buvo išskirtas fizinis, seksualinis smurtas ir priekabiavimas. Tyrime nurodyta, kad nuo fizinio smurto nukentėjo 8,5% tiriamųjų, didesnė dalis jų – vyrai, o su seksualiniu priekabiavimu susidūrė 6,3% asmenų, didžioji dalis jų – moterys. Tyrimas taip pat parodė reikšmingą sistemingumą, t.y., kad daugiau nei 3 iš 5 aukų teigia, kad smurtą ir priekabiavimą patyrė ne vieną kartą. Be to, dauguma paskutinį kartą smurtą ir priekabiavimą patyrė per pastaruosius 5 metus (Trautmann H., 2022).

Šio darbo tema yra aktuali dėl to, kad smurto ir priekabiavimo darbo santykiuose klausimas iki šiol buvo menkai reguliuojamas ir tik 2022 m. lapkričio 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas) atsiranda sąvoka: „smurtas ir priekabiavimas“. Iš anksčiau pateikto tyrimo galime matyti, kad net 17.9% žmonių

---

<sup>1</sup> „Lloyd’s Register Foundation“ yra nepriklausoma pasaulinė labdaros organizacija.

<sup>2</sup> „Gallup, Inc.“ yra tarptautinė JAV analitinė ir konsultacinė bendrovė, įsikūrusi Vašingtone. 1935 m. Georgeo Gallupo įkurta bendrovė tapo žinoma dėl visame pasaulyje atliekamų viešosios nuomonės apklausų. „Gallup“ teikia analitines ir valdymo konsultacijas organizacijoms visame pasaulyje.

savo darbo patirties metu teigia esą susidūrę su smurto ir priekabiavimo apraiškomis. Dalis žmonių nėra linkę kreiptis pagalbos ar pasipasakoti apie savo nemalonus patirtis darbe. TDO pažymi, kad toks elgesys gali būti pražūtingas ir todėl gali nutikti net ribinė situacija žmogaus gyvenime, kai jis renkasi tarp gyvenimo ir mirties. Buvo apskaičiuota, kad Švedijoje kiekvienais metais 10 – 15% asmenų pasirenka savižudybės išeitį dėl minėtos priežasties (International Labour Organization, 2006). Neperseniausiai Lietuvos žiniasklaidoje nuskambėjo žinia apie jaunos šiaulietės medikės savižudybę. Nors šioje situacijoje ikiteisminis tyrimas buvo nutrauktas, tačiau ligoninės medikai pasisako apie itin prastą darbo sąlygą, dėl kurių jie darbo metu jaučiasi pavargę ir mano, kad nuo to kenčia jų darbo kokybė (Mizgirė A., 2022). Smurto ir priekabiavimo problematika darbo santykiuose Lietuvos kontekste nėra nuodugnai išnagrinėta, todėl šis tiriamasis darbas yra aktualus siekiant prisidėti prie šią temą nagrinėjančių kitų mokslinių tyrimų.

Pasirinkta rašto darbo tema nepraranda savo originalumo. Nepriklausomai nuo to, kad nors ir smurto ir priekabiavimo tema yra plačiai nagrinėjama pasaulyje, Lietuvoje ji sulaukia vis dar mažai dėmesio. Kur kas plačiau yra nagrinėjami šios temos psichologiniai, sociologiniai aspektai (pvz. Astrauskaitė M., Perminas), tačiau teisiniai aspektai kol kas tyrinėjami mažiau (kai kurie smurto ir priekabiavimo teisiniai aspektai yra paliečiami I. Blažienės, R. Guobaitės-Kirslienės darbuose). Nauji tyrimai ir gilinimasis į šią temą yra reikalingas ir gali prisidėti prie tolesnių išsamių teisinių tyrimų. Be to, ši tema iš ties pasižymi tarpdiscipliniškumu. Ją nagrinėjant neišvengiamai susiduriama ne tik su teisės, bet ir psichologijos, žmogiškųjų išteklių vadybos ir kitų mokslo sričių institutais. Šiame straipsnyje taip pat yra atsižvelgiamą į tokį tarpdiscipliniškumą, todėl naudojamos ne tik teisės mokslo, bet ir psichologijos, visuomenės sveikatos, sociologijos tyrėjų medžiaga.

Tyrimo tikslas: šiuo darbu siekiama išanalizuoti tarptautinėse ir nacionalinėse teisės normose pateiktas smurto ir priekabiavimo darbe sampratas bei išanalizuoti smurto ir priekabiavimo prevencijos svarbą darbo aplinkos kontekste.

Šio tiriamojo darbo objektas yra smurto ir priekabiavimo samprata, prevencija bei jos užtikrinimas darbo santykiuose. Tyrimo uždaviniai: 1) pateikti smurto ir priekabiavimo darbo santykiuose sampratą bei jos elementus; 2) aptarti smurto ir priekabiavimo sąvokos atsiradimą Lietuvos Respublikos darbo teisėje; 3) atriboti, savo prasme panašius, bet kartu ir turinčius savitų ypatumų reiškinius, smurtą ir priekabiavimą nuo mobingo; 4) išsiaiškinti kokios prevencijos priemonės gali būti taikomos, kad būtų išvengta smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje.

Šiame darbe pasitelkti tyrimo metodai: lyginamasis, abstrakcijos, dedukcijos, lingvistinis bei analizės. Lingvistinis metodas reikalingas sąvokų aiškinimui bei jų vartojimo prasmės atskleidimui. Įstatymai bei jų nuostatos aiškinamos taip pat lingvistiniu būdu. Naudojamas analizės metodas leidžia suformuluoti bei išnagrinėti tam tikrus aspektus iš esmės, išskiriant savybes, požymius. Abstrakcijos metodas padeda susi-

koncentruoti ties aktualiausiai, pagrindiniais aspektais, atsiejant nuo ne tokių esminių dalykų. Dedukcinis metodas pasitelkiamas siekiant iš bendros taisyklės, bendrų nuostatų, išvesti pagrįstus teiginius bei išvadas. Lyginamasis metodas skirtas lyginant mobingo ir smurto ir priekabiavimo skirtumus bei panašumus, nustatyti jų tarpusavyje santykį.

## **1. Smurto ir priekabiavimo samprata ir jos elementai teisės aktuose**

Smurtas ir priekabiavimas darbo santykiuose yra plati sąvoka, apimanti daug įvairių situacijų. Pirmiausia, norint išanalizuoti šią sąvoką, reikėtų aptarti atskirus jos elementus. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 5 dalis įtvirtina priekabiavimo sąvoką (Lietuvos Respublikos lygių galimybių..., 2003). Priekabiavimas yra apibrėžtas kaip: „nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka“. Smurtas Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje apibrėžiamas kaip veikimu ir (ar) neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria fizinę, materialinę ar neturtinę žalą (Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas).

### **1.1. Smurto ir priekabiavimo samprata pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr.190**

2019 m. birželio 21 d. Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija, susirinkusi į 108-ąją sesiją Ženevoje, priėmė Konvenciją Nr.190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“. Šią Konvenciją TDO priėmė pripažindama, kad smurtas ir priekabiavimas darbo aplinkoje veikia asmens psichologinę, fizinę, lytinę sveikatą, orumą, šeimos bei socialinę aplinką taip pat ir tai, kad darbo santykiuose šis elgesys gali būti prilygintas žmogaus teisių pažeidimui ar piktnaudžiavimui jomis, kelia grėsmę lygioms galimybėms. Pripažinta, kad smurtas ir priekabiavimas daro įtaką viešųjų ir privačių paslaugų kokybei, gali tapti kliūtimi asmenims patekti į darbo rinką bei joje išsilaikyti, daro neigiamą poveikį darbo organizavimui, darbuotojų santykiams, produktyvumui, įsitraukimui. Taigi smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje yra nepriimtinas ir nesuderinamas su darbu (International Labour Organization, 2019). Šios konvencijos 1 straipsnyje yra numatyta smurto ir priekabiavimo samprata, kuri yra išreiškiama kaip įvairus nepriimtinas elgesys ir veiksmai, kurie gali nutikti vieną kartą ar kartotis kelis kartus, kai šiuo elgesiu siekiama padaryti

psichologinę, fizinę, seksualinę arba ekonominę žalą arba toji žala yra padaroma. Pažymėtina, kad ši sąvoka apima smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, kuri reiškia smurtą ir priekabiavimą, nukreiptą prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantį tam tikros lyties žmogų, o taip pat ir seksualinį priekabiavimą (International Labour Organization, 2019). Kartu su aptarta Konvencija, TDO priimta ir Rekomendacija Nr. 206, kuri numato, kad šalys narės turėtų įstatymuose ar kituose teisės aktuose atitinkamai adaptuoti Konvencijoje priimtas nuostatas, spręsti smurto ir priekabiavimo darbo ir įdarbinimo momentais klausimus, darbuotojų saugos ir sveikatos, nediskriminavimo ir lygiateisiškumo problemas. Įstatymuose turėtų būti numatyta, kad darbuotojai ir jų atstovai turėtų dalyvauti rengiant, įgyvendinant ir stebint darbo vietos politiką. Taip pat, jei reikalinga, rekomenduoja šiuos klausimus aptarti ir baudžiamosios teisės aspektu. Rekomendacijoje pabrėžta, kad svarbu, jog visi darbuotojai ir darbdaviai naudotųsi asociacijų laisve ir pripažintų teisę į kolektyvines derybas pagal 1948 m. priimtą Asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas apsaugos konvenciją Nr. 87 ir 1949 m. priimtą Teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas konvenciją Nr. 98. Taip pat pabrėžiama kolektyvinių derybų, kaip priemonės, kovojančios prieš smurtą ir priekabiavimą, skatinimo svarba (International Labour Organization, 2019).

## 1.2. Smurto ir priekabiavimo sąvokos atsiradimas Darbo kodekse

2022 m. lapkričio 1 d. įsigaliojo Darbo kodekso 30 straipsnio pakeitimas, kuriame atsiranda nauja, iki tol Lietuvos darbo teisėje neįtvirtinta aiški sąvoka: smurtas ir priekabiavimas darbo santykiuose. Svarbu išnagrinėti, kokios aplinkybės nulėmė šios sąvokos atsiradimą.

Smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje yra opi problema. Lietuvos Respublika yra ne išimtis. Prieš įsigaliojant pakeitimams, Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalyje buvo numatyta pareiga darbdaviui sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgišką padėtį. To paties straipsnio 2 dalyje buvo numatyta pareiga darbdaviams imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2018). Remiantis Darbo kodekso komentaru, šio straipsnio tikslas – numatyti darbdavio pareigas užtikrinti visapusiškai saugias darbuotojų darbo sąlygas ir uždrausti bet kokias tokio elgesio apraiškas darbo santykiuose (Davulis T., 2018, p. 123). Komentare pažymima, kad grėsmė darbuotojo fizinei ir psichinei sveikatai, asmenybės integralumui gali kilti ne tik dėl kenksmingų cheminių, fizinių veiksmų,

bet ir dėl darbe patiriamo neigiamo psichologinio efekto, pasireiškiančio patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, įžeidinėjimais. Nors Darbo kodeksas to konkrečiai neapibrėžia, komentare išaiškina, kad šis reiškinys gali būti įvardijamas kaip mobingas, psichologinis smurtas ar moralinis spaudimas (Davulis T., 2018, p. 123). Šioje kodekso redakcijoje matome tik pareigą darbdaviui sukurti tinkamą darbo aplinką, tačiau nėra konkrečiai apibrėžtas teisinis objektas, kuris yra ginamas. Po minėto Darbo kodekso pakeitimo 30 straipsnio 1 dalies principas išlieka toks pat, tačiau atsiranda papildomos nuostatos, kurios leidžia detalizuoti ir sukonkretinti smurto, psichologinio smurto bei priekabiavimo sąvokas, taip pat įvertinti jų santykį su dar vis plačiau vartojama mobingo sąvoka, nors šios sąvokos dažnai pateikiamos kaip sinonimai skirtinguose darbuose (Patyriau priekabiavimą darbe...,2023). Darbo kodekso, priimto 2016 m. liepos 1d., 235 straipsnyje numatytas šurkštus darbo pareigų pažeidimas. Šio straipsnio 2 dalies 5 punkte buvo numatyta, kad šurkščiu pareigų pažeidimu yra laikomas moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas bei seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Tai buvo vienintelis smurto ir priekabiavimo reguliavimas visame įstatyme (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Šioje redakcijoje buvo numatyta atsakomybė už smurtą ir priekabiavimą kaip už šurkštų darbo pareigų pažeidimą. Iš to kas pateikta, aiškiai matyti, kad smurto ir priekabiavimo prevencija darbo santykiuose buvo menkai bei nepakankamai sureguliuota. Darbo kodekse skiriama dėmesio darbuotojų darbo sąlygoms bei garantijoms, tačiau tiesiogiai ir aiškiai tokie klausimai, kaip smurtas ir priekabiavimas nėra aptarti (Petrylaitė D., Blažienė N., 2009, p. 40).

Pasaulio darbo bendruomenė aiškiai reiškia savo priešišką nuomonę dėl smurto ir priekabiavimo darbo srityje ir mano, kad toks elgesys turi būti netoleruojamas ir nutrauktas. Tai lėmė TDO sprendimą imtis tarptautinių veiksmų šią problemą suvaldyti. Siekdama pagerinti darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas, TDO priima konvencijas bei rekomendacijas įvairiais darbo ir socialinės politikos klausimais. TDO tikslas – didinti socialinį teisingumą bei rūpintis darbuotojais visame pasaulyje (Petrylaitė D., Blažienė N., 2009, p. 29). Pirmieji nustatyti tarptautiniai standartai, reglamentuojantys bendrą smurto ir priekabiavimo (apimant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties) sistemą dėl prevencijos bei smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo pasaulyje, buvo priimti 2019 m. TDO konvencijoje Nr. 190 ir rekomendacijoje Nr. 206. Konvencijoje, pirmą kartą istorijoje, tarptautiniuose teisės aktuose pripažinta aiški žmogaus teisė į darbą be smurto ir priekabiavimo. Deja, smurtas ir priekabiavimas darbo aplinkoje vis dar yra plačiai paplitusi problema. Smurtas ir priekabiavimas pasireiškia įvairiomis aplinkybėmis ir formomis. Šis elgesys atima iš žmonių orumą ir yra nesuderinamas su tinkamu darbo atlikimu ir tinkamu socialiniu elgesiu. Įvairūs pokyčiai ir nestabilumas darbo santykiuose gali padidinti šio fenomeno plitimą, dėl to TDO skatina Konvencijos ratifikavimą ir įgyvendinimą šalyse narėse. Konvencijos 4-tame straipsnyje yra numatytas įpareigojimas kiekvienai valstybei narei užtikrinti smurto ir priekabiavimo už-

draudimą įstatymais. Taip pat, inter alia, įpareigojimą numatyti sankcijas už įstatymo nuostatų pažeidimus ir aukų teisių gynimo užtikrinimo būdus. TDO siekia, kad valstybės veikdamos drauge kurtų darbo rinką, grindžiamą pagarba ir orumu, be smurto ir priekabiavimo. TDO konvencijoje įtvirtintos teisės normos yra svarbios Lietuvai kaip Europos Sąjungos ir TDO narei, todėl į Lietuvos Darbo kodeksą buvo perkeltos vos ne identiška suformuluotos nuostatos. Šios konvencijos 2 straipsnyje numatyta, jog ji saugo darbuotojus ir kitus dirbančius asmenis, įskaitant darbuotojus, kaip juos apibrėžia nacionaliniai teisės aktai bei praktika, taip pat asmenis, kurie dirba nepriklausomai nuo jų sutartinio statuso, besimokančius asmenis, praktikantus, stažuotojus, taip pat ir darbuotojus, kurių darbo santykiai nutrūko, asmenis, kuriuos sieja savanorio sutartis bei ikisutartiniai santykiai. Ši konvencija turi būti taikoma visuose sektoriuose be išimčių, privačiuose, viešuose, tiek formalioje, tiek neformalioje ekonomikoje, taip pat tiek miesto, tiek kaimo vietovėse (International Labour Organization, 2019). Nauja Darbo kodekso redakcija siekiama iš dalies įgyvendinti 2019 m. TDO Konvenciją dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo. Pakeitimu Darbo kodekse nustatomos naujos, sukonkretintos pareigos darbdaviams, kurios priverčia stipriąją darbo santykio grandį apsaugoti silpnąją darbo santykio grandį nuo vidinio ir išorinio neigiamo poveikio. Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalyje yra suformuluota smurto ir priekabiavimo samprata, kuri apima psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą). Smurtas ir priekabiavimas yra suprantamas kaip bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominių poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka, ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Darbo kodekso 58 straipsnio 4 dalis numato, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikomas smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ar priekabiavimą ir smurtą dėl lyties. Dėl šių veiksmų darbdavys gali savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

## 2. Smurto ir priekabiavimo atribojimas nuo mobingo

**Mobingas.** 2006 metais TDO išleido publikaciją, pavadinimu „Smurtas darbe. 3 leidimas“. Publikacijoje paminėta, kad pastaraisiais metais, tokiose šalyse kaip Austrija, Vokietija, Švedija, Danija, Didžioji Britanija ir Jungtinės Amerikos Valstijos, pradėjo daugėti kitokios sistemingo kolektyvinio smurto apraiškos. Europoje šios apraiškos buvo pradėtos vadinti „mobingu“. Tačiau dažniausiai atskiros šalys turėdavo savo sąvokas apibūdinti šiam reiškiniui. Mobingo apraiškos buvo išaiškintos kaip grupė darbuotojų, kurie susiburia prieš konkretų darbuotoją ir daro jam psichologinį

spaudimą (International Labour Organization, 2006). Skirtingose šaltiniuose galima rasti skirtingas mobingo sąvokas. Tačiau praktikai ir mokslininkai sutaria, kad mobingas – pasikartojantis, nuolat vykstantis asmens skriaudimas ne fiziniu būdu (Nemie, G., ir Namie, R., 2009). Remiantis Darbo kodekso komentaru mobingas apibrėžiamas kaip „darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir ujamas, yra draudžiamas ir vertikalinių hierarchinių ryšių kontekste, ir horizontaliuosiuose kolegų santykiuose”. Komentare taip pat pažymima, kad paprastai tai būna ne vienkartinio pobūdžio elgesys. Remiantis komentaro autoriumi žeminantis elgesys turėtų būti suvokiamas ne tiek objektyviu požiūriu, kiek vertinant subjektyviosios paties asmens nuomonės pagrįstumą. Taip pat mobingas skirstomas į vidinį ir išorinį (Petrylaitė D., Blažienė N., 2009, p. 25), darbuotojas turi būti apsaugotas ir nuo įžūlių, agresyvių klientų ar lankytojų veiksmų (Davulis T., 2018, p. 123). Derėtų atskirti svarbų fenomeną, tai trečiosios šalies daromą mobingą. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra smurtą iš trečiosios šalies apibrėžia kaip: „fizinis smurtas, žodinė agresija arba grasinimas fiziniu smurtu, kai smurtautojas nėra darbo kolega” (Milczarek, M., 2010). 2010 m. liepos mėn. ES socialiniai partneriai išleido gaires dėl trečiųjų šalių, pavyzdžiui, klientų, pacientų ar visuomenės narių smurto. Remiantis standartais, trečiųjų šalių priekabiavimas ir smurtas gali būti psichologinis, žodinis, fizinis ir (arba) seksualinis, sukeltas psichikos sveikatos problemų ir (arba) motyvuotas emocijų priežasčių, išankstinių nuostatų dėl lyties, asmeninės antipatijos, rasinės ir (arba) etninės kilmės, negalios, amžiaus, religijos ir įsitikinimų, seksualinės orientacijos ar kūno išvaizdos, arba tai gali būti vienkartinis ar sistemingesnis asmens ar grupės elgesys (European Social Dialogue..., 2010). TDO išaiškino, kad mobingas apima tokį elgesį, kaip asmens izoliavimą nuo kitų asmenų, nuolatinį kritikavimą, apkalbinėjimą ir melagingos informacijos platinimą bei nuolatinį tyčiojimąsi. Taip pat išaiškinta, kad smurtas darbe, neapsiriboja tik darbine aplinka, bet gali atsirasti rizika, kad asmuo gali patirti smurtą vykstant į darbą, namuose, palydoviniuose centruose ir mobiliose vietose, kurios vis dažniau yra naudojamos dėl naujų informacinių technologijų plitimo (International Labour Organization, 2006).

**Smurtas ir priekabiavimas.** Remiantis Darbo kodekso 30 straipsnių, smurtas ir priekabiavimas įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, tai bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Grėsmė turėtų būti suprantama, taip, kad elgesys dar nėra vertinamas kaip nepriimtinas, tačiau yra reali tikimybė, kad toks elgesys atsiras netolimoje ateityje. Taip pat pabrėžiama, kad grėsmė gali kilti tiek vienam, tiek darbuotojų grupei (VDI, 2024, p. 2). Nėra svarbu, ar smurtas ir priekabiavimas pasireiškia pakartotinai, ar vieną kartą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Valstybinės darbo inspekcijos



metodinėje smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo rekomendacijoje (Toliau – VDI rekomendacija) nurodoma, kad pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad smurtas – dažniausiai vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis, o priekabiavimas – tęstinis, pasikartojantis procesas (Valstybinė darbo inspekcija). Nepriimtinu elgesiu siekiama padaryti fizinį, ekonominį, psichologinį ar seksualinį poveikį asmeniui, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis yra padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu pažeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, žeminanti, įžeidžianti, priešiška aplinka, ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turpinė ir (ar) neturpinė žala (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Smurtas ir priekabiavimas – tai vieno arba kelių aukštesnes pareigas užimančių asmenų ar darbuotojų nepriimtinas elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis (Valstybinė darbo inspekcija). Gali būti horizontalusis – kai smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš lygiavertį kolegą arba vertikalusis – kai smurtas ir priekabiavimas kylantis iš vadovo pusės yra nukreiptas prieš darbuotoją, gali būti tiesioginis ir netiesioginis arba darbuotojo nukreiptas prieš vadovą. Smurtas ir priekabiavimas gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į įmonės dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą (Valstybinė darbo inspekcija). Smurtas ir priekabiavimas yra visada išreiškiamas tiesiogine tyčia, nes asmuo supranta, kad jo veikla yra priešiška, žeminanti, agresyvi, neetiška, įžeidžianti ir kitaip netinkama kito asmens atžvilgiu (Guobaitė-Kirslienė R., Blažienė I., 2020, p. 16). VDI rekomendacijoje yra pateiktas dažniausiai pasitaikančių psichologinio smurto pasireiškimo formų nebaigtinis sąrašas, kuriame yra: grasinimai, pasiekimų nuvertinimas, šmeižtas, ignoravimas, manipuliavimas, nepagrįsta kritika, sarkazmas, riksmas, žeminimas, įžeidimai, išjuokimai (Valstybinė darbo inspekcija). 2022 metų Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje yra nurodytas platesnis smurto ir priekabiavimo aprašas, kuriame veiksmai yra suskirstyti į 3 rūšis – fiziniai, verbaliniai ir neverbaliniai. Inter alia, kaip fiziniai įvardinti – prisilietimai, smurtas, gestai ir įkyrus dėmesys; verbaliniai – kalbėjimo tonas, įvairūs juokeliai, pastabos, ignoravimas, familiarus bendravimas, grasinimai; neverbaliniai veiksmai – sąmoningas izoliavimas, neigiamas nusistatymas, priešiškas elgesys, darbo sąlygų bloginimas (Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos...2022). Smurtas ir priekabiavimas yra draudžiamas darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias erdves, kai darbuotojas atlieka pareigas pagal darbo sutartį ar kai darbuotojas yra darbdavio žinioje, pertraukų pailsėti ar pavalgyti metu arba naudojantis sanitarinėmis ir higienos patalpomis, taip pat su darbu susijusių išvykų, mokymo, kelionių, renginių ar socialinės veiklos metu, su darbu susijusio bendravimo metu, įskaitant ir bendravimą metu, kai yra naudojamos informacinės ir elektroninių ryšių technologijomis, suteiktame darbdavio būste bei važiuojant į darbą ar iš darbo. Visa tai įtvirtinta Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalyje ir TDO konvencijoje Nr. 190. Svarbu atkreipti dėmesį dar ir į tai, kad smurtas ir priekabiavimas yra draudžiamas ne tik darbo sutarties veikimo lai-

kotarpriu. Darbo kodekso 41 straipsnio 1 dalis numato pareigą ikisutartinių santykių metu laikytis lyčių lygybės ir nediskriminavimo pagrindų (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Pasitaiko atvejų, kai smurtas ir priekabiavimas su darbo santykių pabaiga su konkrečiu darbdaviu nesutampa. Nutinka ir taip, kai net pasibaigus darbo santykiams, smurtautojas gali toliau kenkti aukai. Toks kenkimas gali pasireikšti pavyzdžiui, bandymu sumenkinti aukos reputaciją, skleidžiant tikrovės neatitinkančią informaciją potencialiems ar jau esamiems, naujiems aukos darbdaviams (Guobaitė-Kiršlienė R., Blažienė I., 2020, p. 15).

Taigi, mobingas paprastai pasireiškia nuosekliai ir sistemingai, trunka ilgą laiko tarpą (Petrylaitė D., Blažienė N., 2009, p.24). Smurto ir priekabiavimo atveju nepriimtinas elgesys gali būti ne tik sistemingas, ilgai trunkantis bet ir vienkartinio pobūdžio. Mobingas yra grupės darbuotojų psichologinis teroras, kuris vykdomas prieš vieną asmenį ar silpnesnę kolegų grupę (Nacionalinė švietimo agentūra, 2022, p.5). Smurto ir priekabiavimo atveju priešiškas elgesys gali reikštis tiek prieš vieną, tiek prieš grupę asmenų ir nepageidaujamą elgesį gali vykdyti tiek grupė, tiek vienas asmuo. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima konstatuoti, kad Lietuvoje pasirinkta ir įtvirtinta smurto ir priekabiavimo samprata yra platesnė nei mobingas. Mobingas gali būti vienas iš smurto ir priekabiavimo pasireiškimo būdų, tačiau ne visada smurtas ir priekabiavimas pasireiškia mobingu.

### **3. Rizikos faktoriai, kurie lemia smurto ir priekabiavimo atsiradimą darbo santykiuose**

#### **3.1. Potenciali auka**

TDO bendradarbiaudama su Pasaulio sveikatos organizacija, Tarptautine slaugytojų taryba ir Visuomeninių paslaugų sekretoriatu gairėse, kaip potencialias aukas nurodė asmenis iš pažeidžiamų grupių, jaunas moteris, asmenis jau patyrusius smurtą, nepatyrusius darbuotojus, taip pat asmenis išsiskiriančius išvaizda ar elgesiu (World Health Organization and Public..., 2005). Mokslo darbuose galima rasti įvardijamus tam tikrus sektorius, kurių darbuotojai turi didesnę riziką savo darbo aplinkoje patirti smurtą ir priekabiavimą. Tokios grupės apima socialinės globos, transporto, viešojo maitinimo, laisvalaikio organizavimo, mokymo, mažmeninės prekybos ir sveikatos priežiūros sektorius (Valstybinė darbo inspekcija).

Atlikus tyrimą Lietuvoje (2009 m.), paaiškėjo, kad psichologinį smurtą darbo aplinkoje dažniausiai patiria socialinių ir leidybos sričių darbuotojai, mokytojai ir sveikatos priežiūros darbuotojai. TDO nurodo, kad jų duomenimis beveik 25% visų smurto darbo aplinkoje atvejų įvyksta sveikatos priežiūros sektoriuje ir, kad šį veiksnį laiko neatsiejama darbo dalimi (Laima S., 2016). Pastarajam skiriamas itin didelis dėmesys mokslinių tyrimų atžvilgiu, žiniasklaidoje ir pačių įstaigų viduje. 2022 m.

Švedijos gydytojų asociacija atliko tyrimą apie Švedijos gydytojų patiriamą smurtą ir priekabiavimą darbo metu. Tyrimo metu buvo apklausta 15901 asmenų. Tyrimas parodė, kad 12% apklaustų gydytojų buvo susidūrę su smurtu ir priekabiavimu per pastaruosius metus. Prasčiausia situacija yra psichiatrijos skyriuje, kur net 36% gydytojų susiduria su šia problema. Kiek mažiau, 31% pirmosios pagalbos medikų. Taip pat tyrime buvo nagrinėjami pagrindiniai smurto ir priekabiavimo darbe šaltiniai. Rezultatai parodė, kad dažniausiai darbuotojai patiria žalą nuo pacientų (10%), nuo pacientų artimųjų (4%), vadovų (1%) ir kolegų (1%). Tyrime buvo nustatytas dar vienas labai svarbus rodiklis – tai užimamų pareigų koreliacija su patiriamu smurtu. Buvo nustatyta, kad tarp jaunų specialistų net 18% susiduria su šia problema, tuo tarpu gydytojų specialistų – 11%. Iš šio tyrimo galime matyti, kad jauni specialistai turi didesnę riziką asmeniškai susidurti su smurto ir priekabiavimo apraiškomis darbe. Be to, tyrimas atskleidė, kad didžiausią kiekį smurto medikai patiria nuo pacientų, ypač psichiatrijos skyriuje (Sveriges läkarförbund, 2022). Taip pat, kitas tyrimas, atliktas 2011 metais Japonijoje atskleidė, kad 15,7% gydytojų susiduria su psichologiniu smurtu ir kito pobūdžio agresija savo darbe. Toks smurto ir priekabiavimo masas sveikatos priežiūros darbuotojų atžvilgiu gali būti aiškinamas tuo, jog pacientai ir jų artimieji dažniausiai yra veikiami skausmo, išgyvenimų, kančių, senyvo amžiaus, įvairių psichinę sveikatą veikiančių veiksnių, priklausomybių (Laima S., 2016).

Tyrimo metu nustatyta, kad priekabiavimas prie mokytojų iš jų kolegų pusės yra susijęs su jų emociniu išsekimu. Tai gali būti dar vienas rizikos faktorius, kuris gali būti susijęs ne tik konkrečiai su mokytojais, bet ir su kitų profesijų atstovais (Astrauskaitė M., et al., 2010). Apibendrinant tyrimų rezultatus, sveikatos priežiūros darbuotojai, t.y gydytojai, pirmosios pagalbos medikai ir kt., dažniausiai susiduria su smurtu ir priekabiavimu. Tai lemia pati darbo specifiška, kadangi dirbama jautrioje aplinkoje. Smurtas ir priekabiavimas dirbant tokio pobūdžio darbą gali pasireikšti ne tik iš vadovaujančias pareigas užimančių asmenų ar kitų kolegų, bet dažnu atveju jo sulaukiama iš pacientų ar didelius išgyvenimus patiriančių šeimos narių.

### 3.2. Darbo organizavimas

Apžvelgiant įvairius tyrimus ir gaires galima matyti, kad kaip smurto ir priekabiavimo priežastys yra išskiriami darbo organizavimo ypatumai. 2005 m. Tarptautinės darbo organizacijos, Pasaulio sveikatos organizacijos, Tarptautinės slaugytojų tarybos ir Visuomeninių paslaugų sekretoriato parengtose gairėse kaip riziką keliantys darbo organizavimo faktoriai numatyti – spaudimas laike, mažos darbo erdvės su daug darbuotojų, neaiškios darbo užduotys, persidirbė, konkuruojantys darbe darbuotojai. Taip pat papildomas rizikas kelia dažna darbuotojų kaita, per mažas darbuotojų skaičius, darbo priemonių trūkumas, bloga darbo organizacija. Bloga darbo organizacija apima ilgą darbo valandą, prastą darbo turinį, prastą komunikaciją,

prastą vadovavimą, nepakankamą saugumą darbo aplinkoje, smurtą toleruojančią aplinką (International Labour Organization et al., 2005, p. 65).

2008 m. atlikto tyrimo metu, kurio tikslas buvo nustatyti su darbu, kolektyvu ir organizacija susijusius neigiamų faktorių, tokių kaip patyčios, smurtas, seksualinis priekabiavimas, darbe, rizikos veiksnius. Darbo lygmeniu, nustatyta, kad darbo santykiai, įdarbinimo ir darbo sąlygos yra svarbūs rizikos veiksniai, kurie gali sukelti ar sukelti, palaiko neigiamus faktorius. Darbo organizacijos ir komandos lygmeniu, neigiamo elgesio atsiradimą skatina disbalansas. Disbalansas pasireiškia, kai dėmesys yra sutelkiamas į organizacijos, o ne darbuotojų poreikius. Prasta socialinė atmosfera ir stipri hierarchijos išraiška gali paskatinti darbo atmosferos išsiderinimą. Svarbiausi su darbu susiję smurto ir seksualinio priekabiavimo rizikos veiksniai – darbinė infrastruktūra ir darbo specifikoje dominuojantis bendravimas su trečiomis šalimis. Priekabiavimo ir smurto atsiradimą gali paskatinti darbo krūvis, sudėtingumas, dvi-prasmiškumas ir neveiksmingas konfliktų valdymas. Svarbus yra ir darbuotojų saugumo jausmas bei kilimo pareigose klausimas (Baillien E. et al., 2008).

Apibendrinant, smurto ir priekabiavimo aukomis dažniausiai tampa asmenys išsiskiriantys savo išvaizda, elgesiu, taip pat jauni specialistai ar jautrumu pasižymintys žmonės. Smurto ir priekabiavimo riziką didina ir darbas su trečiaisiais asmenimis. Paminėtina, kad labai svarbu darbo organizavimo ypatumai be to ir geras kolektyvo klimatas.

#### **4. Darbuotojų teisių gynimo mechanizmas**

Lietuvoje kiekvieno žmogaus teisės yra ginamos įstatymo, ne išimtis ir darbo teisės santykiai. Svarbu, kad darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies teisės būtų apsaugotos ir tinkamai ginamos. Asmuo savo pažeistas teises gali ginti kreipdamasis į institucijas, kurios yra atsakingos už darbuotojo apsaugą tam tikrų, su darbu susijusių situacijų metu. Lietuvoje darbuotojų, patyrusių smurtą ir priekabiavimą darbe teises gina kelios institucijos, tokios kaip – Valstybinė darbo inspekcija, individualius darbo ginčus nagrinėjantys organai, t.y. darbo ginčų komisijos (toliau – DGK) bei teismai, taip pat skundus savo kompetencijos ribose nagrinėja ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

Valstybinės darbo inspekcija vykdo Darbo kodekso, kitų įstatymų bei norminių aktų, susijusių su darbuotojų sauga, sveikata ir darbo santykiais, stebėseną, kontrolę ir pažeidimų prevenciją, tikrina kolektyvinių sutarčių, saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi bei teikia darbdaviams nurodymus, išvadas. Valstybinė darbo inspekcija nagrinėja pranešimus ir skundus, esančius inspekcijos kompetencijoje, skelbia metodines rekomendacijas, kaip užtikrinti psichologinio smurto prevenciją, psichosocialinių darbo sąlygų gerinimą (Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, 2003). Į Valstybinę darbo inspekciją gali kreiptis visi darbuotojai, darbuotojų

organizacijos bei kiti asmenys, siekiantys informuoti apie jau vykstanti ar nuspėjama darbo teisės pažeidimą, kuris gali būti susijęs su psichologiniu smurtu, priekabiavimu ar kitais darbo kodekso teisės pažeidimais. Kreipiamasi rašytiniu skundu (prašymu) į Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių dėl situacijos vertinimo, o darbo santykiuose identifikavus pažeidimą, darbdavio atžvilgiu gali būti pritaikytos poveikio priemonės, (Valstybinė darbo inspekcija, 2022) jos gali būti tokios: įpareigoti pašalinti pažeidimą, pažeidėją patraukti administracinėn atsakomybėn. Kreiptis dėl pažeistų teisių reikia iš karto po patirto įvykio, bet ne vėliau kaip per dvejus metus. Valstybinės darbo inspekcijos skundo ir pranešimo nagrinėjimo terminas trunka iki 20 darbo dienų (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2023).

Darbo kodekso 216 straipsnis numato, kad Lietuvoje darbo ginčus dėl teisės nagrinėja DGK, kaip privaloma ikiteisminio ginčų nagrinėjimo institucija individualiems ir kolektyviniams ginčams, ir teismas. Darbo ginčai tam tikrais atvejais gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže. Darbo kodekso 220 straipsnis numato, kad subjektas, manantis, kad kitas darbo santykių subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų, gali kreiptis į DGK smurto ir priekabiavimo atveju per tris mėnesius. Remiantis Darbo kodekso 228 straipsniu DGK privalo išnagrinėti prašymą per vieną mėnesį nuo jo gavimo dienos, DGK pirmininko motyvuotu sprendimu terminas gali būti pratęstas dar vienam mėnesiui. Jei darbo ginčo šalis nesutinka su DGK priimtu sprendimu, ji gali teikti ieškinį per vieną mėnesį dėl darbo ginčo išnagrinėjimo teisme. Tokią teisę numato Darbo kodekso 231 straipsnis (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2018). Darbo ginčų komisijos 2023 m. veiklos apžvalgoje iš viso priimta sprendimų dėl reikalavimų – 15863 iš kurių dėl psichologinio smurto priimta sprendimų – 72, dėl lygybės ir diskriminavimo 11, dėl neturtinės žalos atlyginimo – 513, dėl darbo užmokesčio – 11702.

Remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 12 straipsniu, asmuo, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės darbe ar įsidarbinimo momentu, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių ir reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka. Kreiptis gali ir darbdaviai, kurie kurdami smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką nori gauti teisinę konsultaciją. Lygių galimybių kontrolierius remdamasis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu siekia užtikrinti, kad žmonių lygios teisės, įtvirtintos Konstitucijoje, būtų tinkamai įgyvendintos, būtų uždrausta bet kokios formos ir rūšies diskriminacija. Tokia diskriminacija gali apimti diskriminaciją dėl lyties, orientacijos, amžiaus, rasės ar etninės grupės, religijos, negalios ar tam tikrų įsitikinimų. Lygių galimybių kontrolierius tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva bei atlieka konsultacijas. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 20 straipsnis numato, kad skundas gali būti paduodamas per 3 mėnesius nuo skundžiamų įvykių atsiradimo. 22 straipsnis numato, kad skundas turi būti išnagrinėtas per 1 mėnesį nuo jo gavimo, tačiau lygių galimybių kontrolierius šį terminą gali pratęsti iki trijų mėnesių. Išty-

rus skundą yra surašomas sprendimas, kuriame aprašomos tyrimo metu nustatytos aplinkybės, įrodymai. Lygių galimybių kontrolierius gali priimti tokius sprendimus: įspėti dėl padaryto pažeidimo, pradėti administracinių nusižengimų teiseną. Pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 81 straipsnio 1 dalį gali būti skirta bauda nuo 40 iki 560 eurų (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų...2015), pripažintas skundas nepagrįstu, nurodytas reikalavimas kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus ar neveikimą, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai, tyrimo medžiaga perduota ikiteisminio tyrimo įstaigai ir kita. Pavyzdžiui, 2021 m. spalio 27 d. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius priima sprendimą dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu, UAB „Vorkis“ teikiant laikinojo įdarbinimo paslaugas, tyrimo. Lygių galimybių kontrolierius nustatęs tai, kad bendrovė apribojo galimybes darbo ieškančioms moterims matyti ir kandidatuoti pagal darbo skelbimus, nusprendė kreiptis į bendrovę ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. spalio 27 d. sprendimas). 2020 m. liepos 13 d. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus sprendime, dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu priimant į darbą viešojoje įstaigoje „Čiurliono fondo investicijos“ tyrimo, pripažino, kad fondo vadovas savo veiksmais netinkamai vykdė moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 1p., teigdamas, kad darbas skirtas moteriškos lyties atstovei (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2020 m. liepos 13 d. sprendimas). Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius 2017 m. birželio 21 d. priėmė sprendimą dėl galimo seksualinio priekabiavimo Juozo Miltinio dramos teatre. Šios bylos tyrimo metu buvo nustatyta, kad dramos teatro vadovas siekdamas patenkinti savo lytinį potraukį darė spaudimą, sukūrė bauginančias, sunkias darbo sąlygas teatro aktorei. Teatro vadovas tikino atleisiantis iš darbo jei ji nepatenkins jo poreikių. Todėl lygių galimybių kontrolierius priėmė sprendimą įspėti Juozo Miltinio dramos teatro vadovą dėl padaryto pažeidimo (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2017 m. birželio 21 d. sprendimas). Paminėtinas ir dar vienas šios institucijos sprendimas dėl galimo priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo nacionaliniame transplantacijos biure prie sveikatos apsaugos ministerijos. Šioje byloje biuro vadovas liesdamas, glaustydamasis ir kitais fiziniais veiksmais, o taip pat ir teigdamas įvairius pasiūlymus priekabiavo prie naujai įdarbintos darbuotojos. Vykstant bylos nagrinėjimui dėl priekabiavimo ir (ar) seksualinio priekabiavimo paaiškėjo, kad sveikatos ministras pasirašė įsakymą dėl atleidimo iš biuro vadovo pareigų, tenkindamas jo paties prašymą, todėl tolimesnis tyrimas buvo nutrauktas, kadangi buvo nutraukti lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius 2022 m. rugpjūčio 25 d. sprendimas).

Svarbią prezumpciją įtvirtina Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 4 straipsnis: teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių,

juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003).

Nagrinėjant gynimo mechanizmo klausimą labai svarbu, kad žmogus, susidūręs su smurtu ir priekabiavimu darbo santykiuose suvoktų veiksmų esmę ir galėtų kreiptis tinkamos pagalbos.

## 5. Smurto ir priekabiavimo darbo santykiuose prevencija

Siekiant užkirsti kelią smurtui ir priekabiavimui darbo santykiuose yra kuriamos priemonės, kurios, tikima, turėtų efektyviai kovoti su šia plintančia problema. Vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti darbuotojams sveikas darbo sąlygas ir išvengti skaudžių pasekmių – smurto ir priekabiavimo prevencija.

Kaip minėta, 2022 metais buvo papildytas Darbo kodekso 30 straipsnis. Įstatymų leidėjas, remiantis TDO Nr.190 konvencija bei Nr. 206 rekomendacija, padarė šiuos pakeitimus: įtvirtinta nauja sąvoka “smurtas ir priekabiavimas”, o taip pat ir nurodytos rekomendacijos prevencinės politikos vykdymui. Būtų neteisinga sakyti, kad prieš minimą Darbo kodekso 30 straipsnio redakciją nebuvo į prevencijos užtikrinimą nukreiptų normų. Viena tokių – po redakcijos išliko nepakitusi – Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalyje numatytas reikalavimas darbdaviui sukurti tokią aplinką darbuotojui, kurioje jis jaustųsi saugus ir nebūtų bauginamas, menkinamas ar neatsiras-tų bėgėgė padėtyje, darbdavys turi siekti, kad prieš darbuotoją ar darbuotojų grupę nebūtų nukreipti jokie priešiški, žeminantys, įžeidžiantys ar kitaip neetiški veiksmai, kuriais būtų pažeidžiamas darbuotojų psichologinis ar fizinis neliečiamumas ar būtų pasikėsinta į jų garbę ir orumą išliko toks pat (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Po naujos redakcijos šis straipsnis buvo papildytas kitomis naujomis dalimis. Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalis numato, kad darbdavys turi imtis visų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti, o taip pat ir aktyvių veiksmų teikiant pagalbą asmenims, kurie patyrė smurtą ir priekabiavimą darbo aplinkoje.

Straipsnio dalyje yra aiškiai išskirtos 3 privalomos grupės priemonių, t.y., numatyta pareiga naikinti potencialius smurto ir priekabiavimo pavojaus šaltinius, nustatyti skundų pateikimo ir nagrinėjimo tvarką, su kuria privalo supažindinti ir darbuotojus bei rengti jiems šia tema aktualius mokymus. Tai yra minimalūs nurodymai darbdaviui. Straipsnyje taip pat yra numatytas privalomas reikalavimas darbdaviui, kurio įmonės darbuotojų skaičius viršija 50, patvirtinti prevencijos politiką dėl smurto ir priekabiavimo, prieš tai įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras. Autoriai numato, kad neatsargus pasitikėjimas ir nerūpestingumas, gali būti konstatuotinas, kai darbdavys nevykdo savo pareigų susijusių su smurto ir priekabiavimo valdymu (Guobaitė-Kiršlienė R., Blažienė I., 2020, p. 16). Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalyje numatyta, kas turi būti nustatyta įmonės prevencijos politikoje: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taip pat įtvirtinta pareiga darbdaviui atnaujinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką atsižvelgiant į pakitusią situaciją įmonėje arba kai to reikalauja Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektorius. Verta paminėti ir Darbo kodekso 158 straipsnį, kuris numato pareigą sukurti tokią darbo vietą, kuri būtų saugi ir niekaip nekenktų darbuotojo sveikatai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Valstybinė darbo inspekcija parengė metodines rekomendacijas psichologinio smurto darbe prevencijai užtikrinti. Šios rekomendacijos buvo parengtos remiantis TDO konvencijos rekomendacija Nr. 206. Kaip nurodyta Valstybinės darbo inspekcijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėse rekomendacijose, šių rekomendacijų tikslas – išdėstyti darbdaviams informaciją, kaip atpažinti smurtą ir priekabiavimą darbo aplinkoje bei kaip šias grėsmes valdyti. Rekomendacijomis siūloma naudotis konkrečiai tiems darbdaviams, kurių darbuotojų skaičius įmonėje viršija 50. Tačiau, tokia rekomendacija neapriboja ir darbdavių su mažesniu darbuotojų skaičiumi savo įmonėje taikyti smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos. Rekomendacijose prevencija yra suskirstyta keliais lygmenimis. Numatoma prevencija darbuotojo lygmeniu ir prevencija darbdavio lygmeniu (Valstybinė darbo inspekcija, 2022).

Prevencijai darbuotojų lygmeniu yra numatytas skatinimas dažniau vykdyti darbuotojų ir vadovų mokymus konfliktų sprendimo ir streso valdymo įgūdžiams gerinti. Tokių mokymų tikslas yra išmokyti kuo greičiau atpažinti ir suvaldyti konfliktinę situaciją ir skatinti smurtautojus atpažinti patiems savo netinkamą elgesį ir jį pergaltuoti. Kitas greitas konflikto sprendimo būdas ir pasekmių išvengimo siekimo būdas gali būti vadovo metodinės medžiagos parengimas, kurią skaitydamas skriaudėjas



galėtų įvertinti savo padarytas klaidas ir jas perspektyvoje taisyti. Išskirta taip pat kolektyvo vienijimo svarba, pasitelkiant kolektyvines išvykas, bendras veiklas (Valstybinė darbo inspekcija, 2022).

Viena iš esminių prevencijos darbdavio lygmeniu priemonių – darbdaviui nustatyta pareiga rengti psichologinio smurto prevencijos darbe politiką. Tokios politikos tikslas yra įgyvendinti veiksmingas psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės. Tokioje politikoje gali būti numatyta deklaracija dėl psichologinio smurto darbe netoleravimo, psichologinio smurto darbe formų apibrėžimas, elgesio kodeksas arba tinkamo elgesio nustatymas taip pat numatyta psichologinio smurto darbe pranešimų registravimo ir nagrinėjimo tvarka. Numatyta galimybė paskirti asmenį, kuris būtų atsakingas už psichologinio smurto ir priekabiavimo prevenciją darbe. Taip pat pabrėžiama, kad svarbu į visą politikos organizavimą ir vykdymą įtraukti darbuotojus ir atsižvelgti į jų nuomones. Jau susidūrusiu su smurtu ir priekabiavimo darbuotojų atžvilgiu numatyta, kad darbdavys turi garantuoti darbuotojų patyrusių smurtą ir priekabiavimą galimybę gauti profesionalią psichologinę pagalbą darbdavio sąskaita. Kaip kitas svarbus aspektas yra numatytas vadovų kompetencijos stiprinimas, konfliktų pastebėjimo savo kolektyvo klausimais. Vėliau, nemažiau svarbi yra vadovų gera komunikacija su savo kolektyvu arba su kiekvienu skriaudėju ar auka atskirai. Svarbu dažnai darbuotojams priminti apie vidinę įmonės smurto ir priekabiavimo politiką, apie prievartos netoleravimą ir viešinti smurtautojo identitetą, nes tai gali būti pati efektyviausia priemonė sustabdyti jo netinkamą elgesį. Paskutinė ir kraštutinė priemonė yra poveikio priemonių smurtautojui taikymas. Tokia priemonė yra taikoma, kai smurtas ir priekabiavimas yra objektyviai įrodytas. Smurtautojo baudimas taikant skirtingas poveikio priemones gali būti ne tik svarbus konkrečiam smurtautojui, bet gali veikti ir kaip atbaidymas kitų potencialių smurtautojų nuo netinkamo elgesio prieš kolegas (Valstybinė darbo inspekcija, 2022). Tačiau, vertinant bendras visuomenės žinias apie psichologinį smurtą darbe, galima daryti išvadą, kad darbdavių ir darbuotojų kompetencijos, kurti lokalius teisės aktus, yra menkos (Guobaitė-Kirslienė R., Blažienė I., 2020, p. 7).

TDO, Lloyd's registro fondo ir „Gallup“ tyrime buvo išskirtos rekomendacijos, kaip mažinti smurto ir priekabiavimo skaičius. Konkrečiai rekomendacijos apėmė siūlymus reguliariai rinkti duomenis apie smurto ir priekabiavimo apraiškas pasauliniu, regioniniu ir nacionaliniu lygmenimis ir vėliau gautais duomenimis grįsti teisės aktus, mechanizmus, politines priemones, mokslinius tyrimus, programas, tikslinį propagavimą. Atnaujinti ir išplėsti mechanizmus, kurie yra skirti stabdyti smurtą ir priekabiavimą darbo vietoje. Taip pat rekomenduoja pasitelkti darbo inspekcijas bei darbuotojų saugos ir sveikatos programas ir politiką. Ypač pabrėžia informacijos skleidimo svarbą smurto ir priekabiavimo klausimais. Svarbu siekti keisti asmenų netinkamą požiūrį ar supratimą apie šį fenomeną, kuris gali skatinti smurtą ir priekabiavimą, ypač paremtą diskriminacija. Reikia didinti visų lygių institucijų gebėji-

mus siekiant veiksmingos prevencijos, sprendimų priėmimo ir asmenų paramos, kad žmonės labiau tikėtų teisingumo sistema (Trautmann H., 2022).

2005 m. TDO, Pasaulio sveikatos organizacijos, Tarptautinės slaugytojų tarybos ir Visuomeninių paslaugų sekretoriato parengtose gairėse, numatyta, kad prevencija susideda iš aktyvaus atsako į smurtą darbo vietoje, ypatingai atsižvelgiant į priešasčių pašalinimą ir ilgalaikį kiekvienos situacijos įvertinimą (World Health Organization and Public..., 2005).

Prevencijos tikslai – ilgalaikiai. Europos Komisija siekia sureguliuoti smurtą ir priekabiavimą darbo santykiuose. 2020 m. kovo 5 d. Europos Komisija pristatė 2020–2025 m. lyčių lygybės strategiją. Šiame plane aptariami visi smurto prieš moteris ir lyčių nelygiateisiškumo aspektai. Plane keletą kartų užsimenama apie kovą su seksualiniu priekabiavimu. Komisija planuoja tam tikras smurto dėl lyties rūšis, pavyzdžiui, seksualinį priekabiavimą ir priekabiavimą prie moterų, įtraukti į nusikalstamo elgesio kategorijas, kurias įmanoma suderinti Europos lygmeniu. Ji ragina valstybes nares priimti galiojančius ES reglamentus, kuriais siekiama užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui prie darbuotojų, ratifikuoti Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją ir didinti visuomenės informuotumą apie šiuos reglamentus (Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai..., 2020).

Remiantis išdėstytu, smurto ir priekabiavimo prevencijos svarba darbo santykiuose yra akivaizdi tiek organizuojant, tiek ir vykdant darbą. Prevencija siekiama apsaugoti silpnesnę darbo santykio šalį nuo galimų neigiamų veiksnių. Dabar galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įgyvendindamas Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 190, numato efektyvias prevencijos priemones kovojant su smurtu ir priekabiavimu darbo aplinkoje. Prevencija turi būti nukreipta ne tik į neigiamų veiksnių suvaldymą bet ir į jų atsiradimo galimybės stabdymą.

## **Išvados**

1. Smurtas ir priekabiavimas plati sąvoka, aprėpianti daug situacijų, tačiau viena-reikšmiškai, tai žmogaus teisių pažeidimas. Sąvoka susideda iš keturių labai svarbių dalių – smurtas, priekabiavimas ir darbo santykis. Šios sąvokos yra išplėtos įstatymuose ir yra pakankamai aiškiai išreikštos. Pilna smurto ir priekabiavimo darbo santykiuose samprata Tarptautinės darbo organizacijos priimtoje Konvencijoje Nr. 190 išreiškiama, kaip įvairus nepriimtinas elgesys ir veiksmai, kurie gali nutikti tiek vieną kartą, tiek kartotis kelis kartus, kai tokiu elgesiu siekiama padaryti arba yra padaroma psichologinė, fizinė, seksualinė arba ekonominė žala.
2. Nuo 2022 m. lapkričio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio pakeitimai, kurie įtvirtino sukonkretintą ir išsamią smurto ir priekabiavimo sampratą. Ši samprata įstatymo leidėjo buvo pasirinkta vietoje niekada Lietuvos Respublikos teisės aktuose neįtvirtintos, bet praktikoje dažnai vartotos

„mobingo“ sąvokos. Šio straipsnio pakeitimais kartu buvo įgyvendinta ir Tarptautinės darbo organizacijos Nr. 190 konvencija dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo. Mobingo pagrindiniai bruožai – nuolatinumas, sisteminumas tuo tarpu smurtas ir priekabiavimas gali būti tiek ilgai trunkantys, tiek vienkartinio pobūdžio veiksmai. Taip pat svarbu paminėti, kad mobingo atveju svarbus ir grupiškumo faktorius, kuris smurto ir priekabiavimo atveju pasireiškia ne visada. Tad įstatymų leidėjas pasirinkęs smurto ir priekabiavimo sąvoką Darbo kodekse įtvirtina platesnę apsaugą darbuotojams, apimdamas daugiau atvejų nei tik būtų taikoma „mobingo“.

3. Potencialūs rizikos faktoriai smurto ir priekabiavimo atvejais gali būti vidiniai, išoriniai, kylantys iš trečiųjų asmenų ar dėl netinkamo darbo organizavimo procesų. Potenciali smurto ir priekabiavimo auka asmuo gali tapti dėl rizikingos darbo vietos arba dėl asmeninių savybių.
4. Darbo kodekse ir Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijose įtvirtintos svarbiausios prevencijos priemonės, kurios apima smurto ir priekabiavimą politikos rengimą, darbuotojų informavimą ir konsultavimą, poveikio priemonių smurtautojui taikymą, geros komunikacijos palaikymą, psichologinės pagalbos teikimą aukoms, kolektyvo vienijimą. Vienos iš šių priemonių yra privalomos, aiškiai įtvirtintos teisės aktuose (pvz. prevencijos politikos patvirtinimas), kitos priemonės nors ir nėra privalomos (pvz. darbovietės klimato gerinimo priemonės), tačiau būtent bendras jų visų kompleksas gali sudaryti prielaidas tinkamai smurto ir priekabiavimo prevencijai darbo vietoje įgyvendinti.

## Šaltinių sąrašas

### Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). Valstybės žinios, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998). Valstybės žinios, Nr. 112-3100.
3. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2003). Valstybės žinios, Nr. 114-5115.
4. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (2003). Valstybės žinios, Nr. 102-4585.
5. Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas (2011). Valstybės žinios, Nr. 72-3475.
6. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, Nr. 11216.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, Nr. 23709.

### Tarptautinės teisės aktai

8. Tarptautinės darbo konferencijos konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo (2019).

9. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social Committee and the Committee of the regions A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 (2020). Prieiga internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.
10. International Labour Organization (2019). Eliminating Violence and Harassment in the World of Work. Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution. Prieiga internete: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_721160.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf).
11. Tarptautinės darbo konferencijos konvencijos rekomendacija Nr. 206 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo (2019).

### Specialioji literatūra

12. Astrauskaitė M., Perminas A., Kern R.M., Sickness, colleagues' harassment in teacher' work and emotional exhaustion. *Public health*, 2010; 46(9):628-634.
13. Baillien, E., Neyens, I. and De Witte, H., 2008. Organizational, team related and job related risk factors for bullying, violence and sexual harassment in the workplace: A qualitative study. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), p. 132-146.
14. Chappel D., Martino D.V., (2006). Violence at work. Third edition. Geneva, International Labour Office. Prieiga internete: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221108406\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf).
15. Davulis T., (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras.
16. Guobaitė-Kiršlienė, R., & Blažienė, I. (2020). Psichologinio smurto darbo aplinkoje sampratos teisiniai aspektai Lietuvoje. *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei/Mykolo Romerio universitetas; sudarytoja Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020.*
17. Milczarek, M. (2010). *Workplace violence and harassment: a European picture*. Publications Office of the European Union. Prieiga internete: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/violence-harassment-report.pdf>.
18. Namie, G., & Namie, R. (2009). U.S. Workplace bullying: Some basic considerations and consultation interventions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 202–219. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1037/a0016670>.
19. Petrylaitė, D. & Blažienė, N. (2009). Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. *Justitia*, Nr. 2, 22-44. Prieiga internete: <https://www.lituanistika.lt/content/27862>.
20. Simister, J., and Van de Vliert, E, 2005, 'Is there more violence in very hot weather? Prieiga internete: [https://www.pmd.gov.pk/rnd/rnd\\_files/vol2\\_issue4/3.%20IS%20THERE%20MORE%20VIOLENCE%20IN%20VERY%20HOT%20WEATHER.pdf](https://www.pmd.gov.pk/rnd/rnd_files/vol2_issue4/3.%20IS%20THERE%20MORE%20VIOLENCE%20IN%20VERY%20HOT%20WEATHER.pdf).

## Teismų praktika ir praktikinė medžiaga

21. Konstitucinio Teismo 2015 m. gegužės 26 d. nutarimas.
22. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius 2021 m. spalio 27 d. sprendimas. Nr. (21)SP – 140)SP – 56.
23. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius 2020 m. birželio 21 d. sprendimas. Nr. (17)SN – 110)SP – 59.
24. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius 2017 m. liepos 13 d. sprendimas. Nr. (20)SN – 90)SP – 58.
25. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius 2022 m. rugpjūčio 25 d. sprendimas. Nr. (22)SN – 84)SP – 54.

## Kita literatūra

26. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS. European social dialogue: multi-sectorial guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work (2010). Prieiga internete: [https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final\\_Multi\\_sectoral\\_guidelines\\_-\\_20\\_07\\_10.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf) [žiūrėta: 2024 m. sausio 4 d.].
27. Gettysburg college (2021). One third of your life is spent at work. Prieiga internete: <https://www.gettysburg.edu/news/stories?id=79db7b34-630c-4f49-ad32-4ab9ea48e72b> [žiūrėta: 2023 m. gruodžio 18 d.].
28. International Labour Organization, International Council of Nurses, World Health Organization and Public Services International (2005). Switzerland. Prieiga internete: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_108542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_108542.pdf) [žiūrėta: 2024 m. sausio 4 d.].
29. Lietuvių kalbos žodynas. Prieiga internete: <http://www.lkz.lt> [žiūrėta: 2024 m. sausio 26 d.].
30. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2023). Patyriau priekabiavima darbe. Kur kreiptis? Prieiga internete: <https://lygybe.lt/naujienos/patyriau-priekabiavima-darbe-kur-kreiptis/?cn-reloaded=1> [žiūrėta: 2024 m. sausio 5d.].
31. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politika. 2022 m. lapkričio 22 d. įsakymu Nr. EV-266. Prieiga internete: [https://www.vdi.lt/PdfUploads/VDI\\_Smurto\\_politika.pdf](https://www.vdi.lt/PdfUploads/VDI_Smurto_politika.pdf) [žiūrėta: 2024 m. sausio 26 d.].
32. Mizgirdė A., (2022). Medikės savizudybės paženklintoje Šiaulių ligoninėje neramumai tęsiasi – dėl mažų algų ir mobingo darbą paliko 8 gydytojai. LRT TV naujienų tarnyba, LRT.lt. Prieiga internete: <https://www.lrt.lt/naujienos/sveikata/682/1799703/medikes-savizudybes-pazenklintoje-siauliu-ligonineje-neramumai-tesiasi-del-mazu-algu-ir-mobingo-darba-paliko-8-gydytojai> [žiūrėta: 2024 m. sausio 26 d.].
33. Sveriges läkarförbund (2022). Ny rapport: Hot och våld i vården. Prieiga internete: <https://slf.se/nyheter/hot-och-vald-i-varden/?fbclid=IwAR1K-rHhdMjiWwg-wycZS-9najc0RnIsoqNvInrFJcFnIkUVVJHidjmFUkc> [žiūrėta: 2024 m. sausio 20 d.].

34. Trautmann H., (2022). La violence et le harcèlement au travail touchent plus d'une personne sur cinq. *Prieiga internete*: [https://news.un.org/fr/story/2022/12/1130337?fbclid=IwAR3\\_-vXo5nUVPhhrmvAatyg0pQIVkvc5hIppIJ8xRvSx\\_0NVhaoOKkUBSKQ](https://news.un.org/fr/story/2022/12/1130337?fbclid=IwAR3_-vXo5nUVPhhrmvAatyg0pQIVkvc5hIppIJ8xRvSx_0NVhaoOKkUBSKQ) [žiūrėta: 2024 m. sausio 5 d.].
35. Valstybinė darbo inspekcija. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinės rekomendacijos. *Prieiga internete*: [https://www.vdi.lt/AtmUploads/Smurtas\\_Priekabiavimas.pdf](https://www.vdi.lt/AtmUploads/Smurtas_Priekabiavimas.pdf). [žiūrėta: 2024 m. sausio 22 d.].
36. Valstybinė darbo inspekcija. Konsultacija dėl psichologinio smurto darbe siekiant padėti visuomenei aiškiai ir tiksliai suprasti galimas psichologinio smurto formas, atpažinti jo požymius bei žinoti teisinės gynybos būdus. *Prieiga internete*: [https://vdi.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/1/1oNaQu20\\_Us.pdf#:~:text=Smurtas%20ir%20priekabiavimas%20draudžiamas%3A%201%29%20darbo%20vietose%2C%20įskaitant,büste%3B%206%29%20pakeliui%20%20darbą%20ar%20iš%20darbo](https://vdi.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/1/1oNaQu20_Us.pdf#:~:text=Smurtas%20ir%20priekabiavimas%20draudžiamas%3A%201%29%20darbo%20vietose%2C%20įskaitant,büste%3B%206%29%20pakeliui%20%20darbą%20ar%20iš%20darbo)[žiūrėta: 2024 m. sausio 20 d.].
37. Valstybinė darbo inspekcija (2022). Metodinės rekomendacijos psichologinio smurto darbe prevencijai užtikrinti. *Prieiga internete*: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/PRE-VENCIJA.pdf> [žiūrėta: 2024 m. sausio 20 d.].
38. Valstybinė darbo inspekcija. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinės rekomendacijos. *Prieiga internete*: [https://www.vdi.lt/AtmUploads/Smurtas\\_Priekabiavimas.pdf](https://www.vdi.lt/AtmUploads/Smurtas_Priekabiavimas.pdf) [žiūrėta: 2024 m. sausio 20 d.].
39. Valstybinė darbo inspekcija. Metodinės rekomendacijos psichologinio smurto darbe darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui. *Prieiga internete*: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/Smurtas.pdf> [žiūrėta: 2023 m. gruodžio 15 d.].
40. Valstybinė darbo inspekcija (2022). Valstybinė darbo inspekcija ar Darbo ginčų komisija? Kada ir į ką kreiptis? *Prieiga internete*: [https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai\\_ID=3338&lang=lt](https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3338&lang=lt) [žiūrėta: 2024 m. sausio 20 d.].
41. World health organization (2024). Health data overview for the Republic of Lithuania. *Prieiga internete*: [https://data.who.int/countries/440?fbclid=IwAR2kfxgZ2m\\_7wQ-JPXaieF7-T8F\\_m2bBtBusQfDymcs0IbyUr4mfPV1NVzMM](https://data.who.int/countries/440?fbclid=IwAR2kfxgZ2m_7wQ-JPXaieF7-T8F_m2bBtBusQfDymcs0IbyUr4mfPV1NVzMM) [žiūrėta: 2024 m. vasario 27 d.].
42. Zuzevičiūtė I., (2022). Nacionalinė švietimo agentūra. Mobingo prevencija. Atmintinė mokyklų vadovams ir darbuotojams. Vilnius. *Prieiga internete*: <https://www.klrppt.lt/wp-content/uploads/2022/01/Mobingo-prevencija.NŠA2022.pdf>. [žiūrėta: 2023 m. lapkričio 27 d.].

## SANTRAUKA

Šiame straipsnyje yra analizuojami klausimai susiję su smurtu ir priekabiavimu darbo santykiuose.

Ši tema yra plačiai nagrinėjama tarptautiniu mastu, tačiau nacionaliniame kontekste smurto ir priekabiavimo problema darbo santykiuose nėra visapusiškai ir kruopščiai išnagrinėta, nors yra labai svarbi visuomenės atžvilgiu. Asmenys susidu-

riantys su smurtu ir priekabiavimu gali patirti ne tik fizinius bet ir emocinius išgyvenimus, todėl ir ilgalaikės neigiamos pasekmės. Šiame kontekste svarbus tinkamas įstatyminis reguliavimas, todėl 2022 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai yra ypatingai reikšmingi ir nagrinėjami šiame darbe. Itin aktualus aspektas - tinkamų prevencijos priemonių kūrimas, dėl to darbe gilinamasi į efektyvių prevencijos priemonių kūrimą darbo vietose, kuris gali padėti užtikrinti veiksmingą darbuotojų apsaugą. Analizuojamas darbuotojų teisių gynimo mechanizmas.

## **SUMMARY**

This article analyses issues related to violence and harassment in employment relationships. This topic is widely addressed internationally, but in the national context the issue of violence and harassment in employment relations has not been fully and thoroughly analysed, although it is of great importance for society. Individuals exposed to violence and harassment can suffer not only physical but also emotional experiences and, as a result, long-term negative consequences. In this context, appropriate legislative regulations are important and the 2022 amendments to the Labour Code of the Republic of Lithuania are therefore of particular relevance and are examined in this paper. The development of appropriate preventive measures is a particularly relevant aspect, which is why this paper delves into the development of effective preventive measures in the workplace that can help to ensure the effective protection of workers. The article also contains analysis of the mechanism for redressing workers' rights.