

PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE SAMPRATOS TEISINIAI ASPEKTAI LIETUVOJE

dr. Ramunė Guobaitė-Kiršlienė* ir dr. Inga Blažienė**

Anotacija. Straipsnyje nagrinėjama psichologinio smurto darbo aplinkoje samprata ir šio smurto požymiai Lietuvos teisėje, pasitelkiant 2020 m. vykdytų giluminių interviu su asmenimis, manančiais, kad patyrė tokį smurtą, rezultatus. Vertinama, ar galiojančiose teisės normose įtvirtinti draudimai veiku, kurias patyrė tyrime dalyvavę asmenys. Pateikiamos išvalgos, ar teisinis reguliavimas, saugantis darbuotojus nuo psichologinio smurto, yra veiksmingas praktikoje ir kokią įtaką šiam veiksmingumui turi aptariamo smurto teisinės sąvokos apibrėžtis.

Reikšminiai žodžiai: psichologinis smurtas, psichologinis smurtas darbo aplinkoje, priekabiavimas, mobingas, patyčios, žodinė agresija.

Įvadas

Darbo aplinkoje beveik kiekvieną dieną praleidžiame nemažą dalį laiko, taigi svarbu joje jaustis saugiai ir oriai. Tačiau taip jaučiasi ne kiekvienas darbuotojas. Statistikos departamento duomenimis 26,4 proc. 15 metų ir vyresnių užimtų gyventojų darbe susiduria su veiksniais, galinčiais turėti įtakos jų psichinei sveikatai; moterys su šiais veiksniais susiduria dažniau nei vyrai (atitinkamai 29,2 proc. ir 23,6 proc.).¹ Nors psichologinį smurtą (priekabiavimą, žeminimą, patyčias) kaip pagrindinį veiksnį, keliantį didžiausią riziką psichinei sveikatai, nurodo tik 0,2 proc. darbuotojų, vis dėlto tikėtina, jog ši dirbančiųjų dalis gali būti didesnė, nes ne kiekvienas darbuotojas geba

* Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo rinkos tyrimų instituto mokslo darbuotoja, Mykolo Romerio universiteto lektorė.

** Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo rinkos tyrimų instituto vyresnioji mokslo darbuotoja.

¹ „Nelaimingi atsitikimai darbe ir kitos su darbu susijusios sveikatos problemos“, Lietuvos statistikos departamentas, žiūrėta 2020 m. spalio 28 d., <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8130493>.

tinkamai identifikuoti ir atskirti patirtis, priskirtinas šiam smurtui. Aptariamas rodiklis gali būti santykinai aukštesnis veiklose, kuriose susiduriama su didesne psichologinės agresijos rizika, pavyzdžiui, sveikatos priežiūros sistemoje, kur net 60,6 proc. psichiatrijos skyriuose dirbančių slaugytojų patiria tokią smurtą.² Tolerancija smurtui mūsų visuomenėje apskritai³ ir smurtinė patirtis darbo aplinkoje turi toli siekiančias pasekmes aukos profesinio ir asmeninio gyvenimo kokybei, jos sveikatai, psichosocialiniams ryšiams ir socialinei gerovei. Dauguma tyrėjų nurodo aukštus psichologinį smurtą darbe patyrusiųjų streso, depresijos rodiklius, akcentuoja alkoholio vartojimo ir padidėjusios savižudybių rizikos problemą.⁴

Nėra jokių abejonių, kad darbuotojo teisė būti apsaugotam nuo psichologinio smurto darbo aplinkoje yra pripažįstama Lietuvos teisėje, ypač 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui⁵ (toliau – DK), kuris numato pareigą darbdaviams užtikrinti tokią apsaugą (30 str.). Tačiau šios rūšies smurtas dar pernelyg dažnai praktikoje vertinamas ne kaip teisinė, o tik kaip moralinė problema.

Toks problemos suvokimas yra esminis, turintis neigiamą įtaką apsisprendimui ginti pažeistas teises teisinėmis priemonėmis. Tačiau svarbi ir atpažinimo problema, nes pastebėti priešišką elgesį darbe ir jį priskirti psichologiniam smurtui labai sudėtinga. Šio straipsnio autorėms atlikus 16 giluminių kokybinių interviu su asmenimis, manančiais, kad 2017 m. rugsėjį–2020 m. birželį patyrė psichologinį smurtą darbe (toliau – giluminiai interviu⁶), nustatyta,

² 2013–2014 m. laikotarpiu psichologinį smurtą patyrė net 60,6 proc. Vilniaus miesto psichiatrijos ligoninėse ir bendrojo profilio ligoninių psichiatrijos skyriuose bei psichikos sveikatos centruose dirbančių slaugytojų. Žr. „Vilniaus miesto slaugytojų, dirbančių psichiatrijos ligoninėse, bendrojo profilio ligoninių psichiatrijos skyriuose bei psichikos sveikatos centruose, psichosocialinių darbo (taip pat ir smurto darbe) veiksmų įvertinimas“, Higienos institutas, žiūrėta 2020 m. lapkričio 1 d., https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/PSC%20TTVS/Tyrimas_Psichikos%20sveikatos%20slaugotojai.pdf.

³ Aušra Krupskienė, Laura Narkauskaitė ir Robertas Povilaitis, *Smurto paplitimas ir jo prevencija Lietuvoje* (Vilnius: Higienos institutas, 2011), <https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/VSTC%20TTVS/Smurto%20paplitimas%20ir%20jo%20prevencija%20Lietuvoje.pdf>.

⁴ Viktorija Ivleva ir Birutė Pajarskienė, „Vidaus tarnybos pareigūnų patiriamas stresas darbe“, *Visuomenės sveikata* 1 (80) (2018): 22–28, [http://hi.simplifit.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2018.1\(80\)/VS%202018%201\(80\)%20LIT%20A%20Pareigunu%20stresas.pdf](http://hi.simplifit.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2018.1(80)/VS%202018%201(80)%20LIT%20A%20Pareigunu%20stresas.pdf).

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR 23709 (2016).

⁶ Giluminiai interviu vykdyti Lietuvos socialinių tyrimų centro mokslo darbuotojų 2020 m. gegužę–birželį, siekiant įvertinti, kaip veikia darbuotojų apsauga nuo psichologinio smurto darbo aplinkoje 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus DK ir su kokiomis problemomis susiduria tokį smurtą galimai patyrę darbuotojai. Interviu dalyvauti buvo pakviesta atviru būdu per *Facebook*

kad net ir tam tikrą laiką patirdami priešiškus veiksmus darbo aplinkoje jie pirmiausia susidūrė su klausimu, ar atitinkamos veikos vertintinos kaip psichologinis smurtas, ar kaip įprastos, nors ir nemalonios, darbo kultūros dalis. Iš tiesų dažnai darbo aplinkoje kyla konfliktų dėl skirtingų nuomonių ar kitų priežasčių, tačiau ne kiekvienas konfliktas perauga į psichologinį smurtą, tai yra priešingą teisei veiką.

Absoliuti minėtame kokybiniame tyrime dalyvavusių asmenų dauguma nesiėmė jokių priemonių siekdami apginti savo pažeistas teises arba jų ėmėsi, bet jos buvo neveiksmingos. Paaikškėjo, kad nė vienu atveju tyrimo dalyviams nebuvo žinoma, jog darbovietės lokaliuose teisės aktuose būtų apibrėžta šio smurto sąvoka ar bent pavyzdinis darbovietėje netoleruojamų veikų sąrašas, o tai būtų paskatinę ne tik aukas, bet ir darbdavį, pasireiškus tokiai agresijai darbo aplinkoje, imtis darbuotojų teisių apsaugos priemonių.

Atliktų giluminių interviu duomenys parodė, kad psichologinio smurto valdymas darbovietėse lygmeniu yra nepakankamas net ir įsigaliojus minėtoms DK 30 straipsnio normoms. Todėl siekiant platesnio psichologinio smurto darbo aplinkoje atpažinimo, svarbu išskirti teisiškai reikšmingus šio smurto požymius ir atlikti jų tyrimą. Straipsnio autorės tikisi, kad, esant didesniais teisiniams aiškumui, šio smurto rizika darbo aplinkoje galėtų būti efektyviau valdoma, o dirbantieji, patyrę psichologinį smurtą, dažniau ryžtųsi ginti savo pažeistas teises.

1. Psichologinio smurto darbo aplinkoje formų įvairovė

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo 2 straipsnyje smurtas ir priekabiavimas darbe (darbo pasaulyje, angl. *world of work*) reiškia

platformą asmenys, manantys, kad patyrė psichologinį smurtą darbo aplinkoje. Su kiekvienu tyrimo dalyviu per ne trumpesnę nei 1 valandos pokalbį, vykusį nuotoliniu būdu, išsamiai aptarti šie klausimai: kada ir kokiomis aplinkybėmis jis / ji patyrė psichologinį smurtą darbe (faktai (kas smurtavo, kur, kada, kaip ilgai, kokia forma), kokios priežastys); kokius išgyvenimus ir pasekmes patyrė informantas; kokia buvo aplinkinių reakcija (darbdavio pagalba, kolektyvo, šeimos, institucijų – jeigu buvo kreiptasi su skundu dėl tokio smurto į kokią nors valstybės instituciją); mechanizmai, kaip išvengti psichologinio smurto ar sumažinti neigiamus jo padarinius (esami, pageidautini); informacija apie respondentą (amžius, lytis, darbovietė, išsilavinimas, pareigos, šeimtinė padėtis, kita); kita respondentui svarbi informacija apie psichologinio smurto patirtį. Interviu dalyvavo 16 įvairaus išsilavinimo darbingo amžiaus asmenų – vyrų ir moterų, dirbančių privačiame ir viešajame sektoriuose (darbuotojai ir valstybės tarnautojai) bei užimančių vadovaujamas ir nevadovaujamas pareigas.

nepriimtina elgesį ir praktiką arba jų grėsmes, nesvarbu, tai pavienis ar partotiniai atvejai, kurių tikslas yra sukelti arba tikėtina, kad toks elgesys ar praktika sukels fizinę, psichologinę, seksualinę ar ekonominę žalą; šis elgesys ir praktika, vadovaujantis šia TDO konvencijos nuostata, apima ir smurtą bei priekabiavimą dėl lyties.⁷ TDO konvencijoje, įsigaliosiančioje 2021 m. birželio 25 d., įtvirtintos teisės normos yra svarbios Lietuvai kaip TDO narei.

Psichologinis smurtas literatūroje dažnai siejamas su emocine nepageidaujama agresija, kuri ilgainiui turi rimtų neigiamų emocinių ir kitų pasekmių aukai. V. Di Martino teigia, kad toks priešiškas elgesys dažnai jam prasidėjus gali būti santykinai nepastebimas, nežymus, todėl sunkiai atpažįstamas, tačiau ilgainiui gali tapti labai agresyvia smurto forma.⁸ Tyčinis galios naudojimas pakenkia arba gali pakenkti fiziniam, protiniam, dvasiniam, moraliniam ar socialiniam asmens integralumui ir gali apimti įvairias priešiško elgesio darbo aplinkoje formas⁹, pavyzdžiui, priekabiavimą (angl. *harassment*), moralinį priekabiavimą (angl. *moral harassment*), mobingą / bauginimą (angl. *mobbing*), patyčias (angl. *bullying*), grasinimus (angl. *threats*), nekonstruktivą, žeminančią, darbui trukdančią kritiką, žodinę agresiją, užgauliojimus (angl. *verbal abuse*), persekiojimus (angl. *persecution*).

A. Khalef pateikia plačią *priekabiavimo* sąvoką, apimančią bet kokią elgesį, kuriuo kitas asmuo darbo aplinkoje žeminamas, su juo elgiamasi negarbingai, jis yra gėdijamas, trikdomas, įžeidinėjamas. Toks elgesys gali pasireikšti žodžiais, gestais, atitinkamu žvilgsniu ar asmens ignoravimu.^{10, 11}

Patyčios ir *bauginimai* literatūroje apibrėžiami kaip „*psichologinis priekabiavimas*, kurį sudaro persekiojimas, kerštingi, žiaurūs ar piktavališki bandymai pažeminti ar pakenkti asmeniui ar darbuotojų grupėms, įskaitant nepagrįstas, nuolatinės neigiamas pastabas ar kritiką, izoliuojant asmenį nuo socialinių

⁷ Konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo, *SOCMIN*, žiūrėta 2020 m. spalio 15 d., https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/TDO%20k-ja_smurto_priekabiavimo_C190_LT20200218.docx.

⁸ Vittorio Di Martino, Helge Hoel ir Cary L. Cooper, *Preventing violence and harassment in the workplace* (Dublin: Eurofound, 2003), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf.

⁹ *Work-related violence in the health sector country case studies research instruments – Survey Questionnaire*, ILO/ICN/WHO/PSI (Geneva, 2003), 13–14, žiūrėta 2020 m. spalio 15 d., https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVquestionnaire.pdf.

¹⁰ Ahmed Khalef, „Is work-related violence inevitable?“, *Labour Education* 133, 4 (2003): 12.

¹¹ *Work-related violence and its integration into existing surveys: 19th International Conference of Labour Statisticians* (Geneva, 2013), 14, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf.

kontaktų ir sleidžiant apie jį melagingą informaciją¹². *Psichologinis priekabiavimas* gali apimti patyčias elektroninėje erdvėje, t. y. patyčias, vykdomas internetu. Pasaulio sveikatos organizacija ir TDO savo klausimynuose laikosi panašaus požiūrio ir apibrėžia patyčias bei bauginimą kaip „laikui bėgant pasikartojantį įžeidžiantį elgesį, kuris yra kerštingas, žiaurus ir piktavališkas ir kuriuo siekiama pažeminti ar pakenti darbuotojui ar jų grupei“¹³.

Literatūroje paprastai bauginimai atskiriami nuo patyčių, priklausomai nuo to, ar vykdoma veika yra kolektyvinė ar individuali. Patyčios reiškia situaciją, kai asmuo persekiojamas vieno asmens, o bauginimai yra kelių asmenų vykdoma kolektyvinė, net organizuota priekabiavimo forma, turint tikslą konkretų asmenį paveikti, išskiriant ar atribojant nuo kitų.¹⁴

Bauginimas yra suprantamas kaip sistemingas kolektyvinis smurtas, kuris paprastai apima grupę darbuotojų, susivienijusių veikti prieš konkretų darbuotoją, turint tikslą prie jo psichologiškai priekabiavimui. Bauginimas gali būti išreikštas daugeliu įvairių veiksmų, kuriais tam tikras darbuotojas išskiriamas ir izoliuojamas, ribojant jo galimybes dirbti, dalyvauti socialinėje veikloje arba sleidžiant klaidinančią informaciją apie jį (jo asmenines ar profesines savybes, gebėjimus).¹⁵

Patyčios yra pasikartojantis įžeidžiantis elgesys kerštingai, žiauriai ir piktavališkai bandant pakenkti asmeniui ar darbuotojų grupei.¹⁶ S. Einarsen ir kiti autoriai teigia, kad patyčios darbe reiškia priekabiavimą, įžeidžiant ar socialiai išskiriant asmenį arba trukdant pavaldiniui, vadovui ar kitam darbuotojui tinkamai atlikti darbo užduotis. Patyčios nuo kitų psichologinio smurto formų skiriasi tuo, kad jos vyksta pakartotinai ir reguliariai.¹⁷ Siekiant pripažinti, kad patyčios faktiškai vyko, tam tikra veika turi kartotis reguliariai (pavyzdžiui, kartą per savaitę) ir tam tikrą laikotarpį (pavyzdžiui, apie šešis mėnesius). Patyčios turi tendenciją plėtotis, tai yra prasidėjusios nekaltai, vėliau aukai tapus

¹² Vittorio Di Martino ir Mohtar Musri, *Guidance for the Prevention of Stress and Violence at the Workplace* (Kuala Lumpur: Department of Occupational Safety and Health Malaysia, 2001), 7, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf.

¹³ *Op. cit.*, 11.

¹⁴ Di Martino, Musri, *op. cit.*, 12.

¹⁵ Duncan Chappell ir Vittorio Di Martino, *Violence at work* (Geneva, 2006), 22, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf.

¹⁶ Stale Einarsen ir kt., *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice* (Boca Raton: CRC Press, 2011), 179.

¹⁷ Chappell, *op. cit.*, 15: 20.

nuolatinių sistemingų priešišku ir tikslingų veikų taikiniu, iš esmės pablogina aukos padėtį darbo aplinkoje ir už jos ribų.¹⁸

Grasinimai apima mirties grėsmę, pareiškimus sužaloti asmenį arba jo turą.¹⁹ Žodinė agresija ir užgauliojimai apima bendravimą pakeltu tonu, rėkimą, keiksmažodžius, sarkazmą, pažeminimą, aukos išjuokimą dėl jos įsitikinimų (pavyzdžiui, religinių), etninės kilmės ar kitų priežasčių.

Įvertinus literatūroje ir teisėje vartojamų sąvokų įvairovę, manytina, kad, siekiant teisinio aiškumo, svarbu išskirti teisiškai reikšmingus psichologinio smurto darbo aplinkoje požymius, bendrus visas šio smurto apraiškas apibūdinančioms veikoms. Todėl straipsnio autorės tokį smurtą supranta kaip priešišką teisei veiką, kuri apibendrina minėtas ir kitas psichologinio smurto darbo aplinkoje apraiškas, atitinkančias šiame straipsnyje toliau nagrinėjamus teisiškai reikšmingus požymius.

2. Psichologinio smurto darbo aplinkoje sąvokos apibrėžties problema Lietuvos teisėje

Lietuvos teisėje yra uždraustos visos aptartos priešiško elgesio darbo aplinkoje formos (nors tiesiogiai jų ir neįvardijant), darbdavius įpareigojant užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų psichologinio smurto, kad būtų saugoma jų garbė ir orumas. DK 30 straipsnio tikslas yra užtikrinti, kad darbuotojai dirbtų tinkamomis darbo sąlygomis, pasirūpinti jų sveikata, garbe ir orumu kaip konstitucinėmis vertybėmis.

Nors DK ir nėra įtvirtinta pati psichologinio smurto sąvoka, šis reiškinys netiesiogiai 30 straipsnyje apibrėžiamas kaip *veiksmai*, kurie yra priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs ar įžeidžiantys ir kuriais: 1) *kėsinama* į darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą ar 2) *kėsinama* į fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, ar 3) *siekiama* darbuotoją ar jų grupę įbauginti, 4) *siekiama* darbuotoją ar jų grupę sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.²⁰

DK komentaro autorius pripažįsta, kad normos tikslas nėra apibrėžti draudžiamų veiklų sąvokas, tačiau uždrausti visas įmanomas atitinkamas veiklas²¹, kurios gali pasireikšti praktikoje. Tokia pozicija suprantama kaip įgalinanti darbdavius kartu su darbuotojais ar jų atstovais lokaliu teisės aktu sukurti tei-

¹⁸ Einarsen, *op. cit.*, 16.

¹⁹ Chappell, *supra note*, 15: 30.

²⁰ *Supra note*, 5.

²¹ Tomas Davulis, *Darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 123.

sės normas, kurios praktikoje padėtų užtikrinti visapusiškai saugias darbo sąlygas, apsaugant darbuotojus nuo įvairių neigiamo psichologinio poveikio formų. Tačiau siekiant sukurti ir išplėtoti tokių lokalų teisinį reguliavimą, būtinos darbdavių ir darbuotojų atstovų kompetencijos, kurios Lietuvoje kol kas yra menkos, vertinant bendras visuomenės žinias apie psichologinį smurtą darbe.

Tai, kad nėra tokių kompetencijų, gali būti viena iš priežasčių, kodėl nė viename giluminiame interviu informantas nenurodė, kad darbovietėje buvo patvirtintas dokumentas ar žinoma tvarka įmonėje, kurioje būtų aptarta, kurie konkretūs veiksmai yra psichologinis smurtas ir netoleruojami. Tai, kad nėra tokio aiškumo, aukai kyla abejonių, ar bet koks vadovo, kolegos, paciento ar kliento elgesys, kuris yra nemalonus ir sukelia emocinę įtampą ar stresą, yra pagrindas inicijuoti teises procedūras ginant savo pažeistas teises. Be to, giluminių interviu dalyviai vieningai įvardijo, kad reikėjo laiko, kuris tęstinės veikos atveju truko ne mažiau nei vieną mėnesį, kad auka suvoktų, jog patiria psichologinį smurtą. Tačiau net ir tai suvokę asmenys susidūrė su vertinimo problema, ar konkretūs veiksmai yra prieštaraujantys įstatymams, ar tiesiog susiklostė nemaloni situacija darbovietėje, kuri yra nepriimtina tik moralės požiūriu.

Tarptautiniuose tyrimuose pripažįstama, jog kaip tik tokio smurto sąvokos apibrėžimas įstatymuose padidina aukų galimybes sėkmingai ginti savo pažeistas teises bei užtikrina viešosios politikos ir administracinių priemonių šioje srityje geresnį koordinavimą.²² Šiandien esant lakoniškoms DK teisės normoms ir menkam lokaliai teisiniam reguliavimui Lietuvoje, nesukuriamos reikiamos prielaidos formuoti teisminei praktikai, kuri leistų sukurti pakankamą pažeistų teisių dėl psichologinio smurto darbo aplinkoje gynimo praktiką. Todėl galėtų būti naudinga tokio smurto sampratos teisės teorijoje plėtra.

Siekiant išsamiau išnagrinėti psichologinio smurto darbo aplinkoje teisinę sampratą, tikslinga trumpai apžvelgti kitas giminiškas sąvokas Lietuvos teisinėje sistemoje, įtvirtintas įstatymuose:

1. *Smurtas* Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatyme²³ apibrėžiamas kaip veikimu ir neveikimu asmeniui daromas *tyčinis* fizinis, *psichinis*, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria fizinę, materialinę ar neturinę žalą (2 str. 7 d.).

²² Mario Giaccone ir Daniele Di Nunzio, *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, (Dublin: Eurofound, 2015), 56, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf.

²³ Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas, TAR 72-3475 (2011).

2. Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme²⁴ išskiriamos dvi smurto formos, sietinos su psichologiniu smurtu:
 - a) *patyčios – tikslingi* psichologinę ar fizinę *jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės* kitam asmeniui daromi *tyčiniai pasikartojantys* veiksmai, kuriais siekiama „pažeminti jo reputaciją ar orumą, jį įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti jam psichologinę ar fizinę žalą“ (Švietimo įstatymo 2 str. 25¹ d. 1 p.);
 - b) *patyčios kibernetinėje erdvėje – tikslingi* veiksmai, nukreipti į kitą asmenį „naudojantis informacinėmis technologijoms ir (ar) informacinės visuomenės informavimo priemonėmis, *siekiant* įbauginti tą asmenį, pakenkti jo reputacijai ar kitokiu būdu jį pažeminti, neatsižvelgiant į tai, ar patyčių informacija siunčiama asmeniškai, ar paskleidžiama neapibrėžtam gavėjų skaičiui“ (Švietimo įstatymo 2 str. 25¹ d. 2 p.).
3. *Psichologinis smurtas prieš vaiką* Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme²⁵ apibrėžiamas kaip tyčinis sistemingas vaiko teisės į identišumą pažeidinėjimas, vaiko žeminimas, patyčios, gąsdinimas, būtinos vaiko normaliai raidai veiklos trikdymas, asociaalaus elgesio skatinimas ar kitokia nefizinio kontakto elgsena (veiksmai ar neveikimas), dėl kurios vaikas mirė, buvo sutrikdyta jo sveikata ar normali raida arba sukeltas pavojus vaiko gyvybei, sveikatai, normaliai raidai ar pažeminta vaiko garbė ir (ar) orumas (įstatymo 3 str. 2 p.). Taigi šiame įstatyme psichologinis smurtas yra apibrėžtas ne tik kaip tyčinė tikslinga veika, bet ir veika, dėl kurios kilo atitinkamos pasekmės vaikui: jis mirė, buvo sutrikdyta jo sveikata ar normali raida arba bent sukeltas pavojus jo gyvybei, sveikatai, normaliai raidai ar pažeminta vaiko garbė ir (ar) orumas.
4. *Priekabiavimas* Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme²⁶ (toliau – MVLGI) apibūdinamas kaip nepageidaujamas elgsens, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (įstatymo 2 str. 5 d.).

²⁴ Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, *Lietuvos aidas* 153-0 (1991); *Valstybės žinios* 38-1804 (2011).

²⁵ Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas, *Valstybės žinios* 33-807 (1996).

²⁶ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, *Valstybės žinios* 112-3100 (1998); *TAR* 26966 (2016).

5. Seksualinis priekabiavimas MVLGĮ apibūdinamas kaip nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Apžvelgus Lietuvos teisinėje sistemoje įtvirtintas psichologiniam smurtui darbo aplinkoje giminiškas sąvokas, kurios, priešingai nei darbo teisėje, yra apibrėžtos įstatymuose, darytina išvada, kad psichologinio smurto teisinė apibrėžtis yra aktuali siekiant, kad apsauga nuo tokio smurto būtų veiksminga. Esamo teisinio reguliavimo konstrukcija DK lemia, kad aptariama sąvoka galėtų būti numatyta lokaliuose teisės aktuose, juose uždraudžiant konkrečioje darbovietėje nepriimtinas veikas ar įvardijant netoleruotinos veikos pavyzdžius. Tačiau, giluminių interviu duomenimis, tokia smurto sąvoka ar pavyzdinis draudžiamų veikų sąrašas darbuočių lygmeniu nėra reglamentuojamas, o tai turi neigiamą įtaką psichologinio smurto darbo aplinkoje atpažinimui, taigi ir prevencijai bei pažeistų teisių gynimui, nes praktikoje kyla abejonių, ar atitinkama konkreti veika prieštarauja teisei. Todėl manytina, kad, išliekant menkai išplėtoto psichologinio smurto darbo aplinkoje sąvokos teisinio reguliavimo situacijai lokaliu darbuočių lygmeniu, ši sąvoka galėtų tapti DK teisinio reguliavimo sritimi.

3. Psichologinio smurto darbo aplinkoje požymiai Lietuvos teisėje

Siekiant minėtų tikslų, siūlytina teisinę smurto darbo aplinkoje sampratą aptarti ir jos požymius įvardyti atsižvelgiant į šiuos kriterijus: 1) veikos, 2) aplinkos, kurioje vyksta toks smurtas, 3) pasekmių, kurias sukelia ši veika, 4) santykių, kurie susiklosto tarp smurtautojo ir aukos, 5) smurtaujančio asmens psichinio santykio su veika.

3.1. Veikos, kuri prilyginama psichologiniam smurtui darbo aplinkoje, požymiai

Siekiant atsakyti į klausimą, ar tam tikra veika darbo aplinkoje yra psichologinis smurtas, būtina įvertinti jos tikslingumo, priežastingumo, aktyvumo, sistemingumo ir veikos pasireiškimo viena ar keliomis formomis požymius.

3.1.1. *Tikslingumo požymis*. DK 30 straipsnis psichologinį smurtą darbo aplinkoje netiesiogiai apibrėžia kaip tikslingus veiksmus, nes šiais veiksmais į kažką kėsinamasi arba kažko siekiama. Taigi pagal DK tokiam smurtui darbo aplinkoje, kaip ir kituose įstatymuose įtvirtintoms panašioms veikoms, būdingas *tikslingumas*. Teismų praktikoje tikslingumas papildytas ir detalizuotas *sąmoningumo ir piktybiškumo* požymiais, kurie aktualūs tais atvejais, kai psichologinį smurtą patyrusi darbo santykių šalis siekia žalos atlyginimo.²⁷ Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismas, vertindamas, ar buvo pakankamas pagrindas neturtinei žalai atsirasti dėl darbo tarybos rinkimų tvarkos pažeidimo, kurį ieškovas vertino kaip priemonę jį sąmoningai, piktybiškai ir demonstratyviai pažeminti, tyrė, bet nenustatė jokių rinkimų rezultatų klasifikavimo ir į darbo tarybą neišrinkto ieškovo sumenkinimo aplinkybių, todėl konstatavo, kad nors rinkimų tvarkos pažeidimas ir buvo padarytas, ne dėl darbdavio tyčios, piktybiškumo ar sąmoningo siekimo pašalinti ieškovą iš darbo tarybos narių sąrašo ar ieškovą pažeminti, ir žalos nepriteisė.²⁸ Pripažinus, kad praktikoje aktuali dirbančiųjų apsauga nuo priekabiavimo kitais, nei DK 26 straipsnyje numatytais, pagrindais, lieka neatsakyta, ar nuo tokio priekabiavimo darbuotojas yra apsaugotas pagal DK 30 straipsnio teisės normas, ar vis dėlto tokia apsauga lieka už įstatymo ribų.

3.1.3. *Aktyvumo požymis*. Priešingai nei kituose įstatymuose, kurie mini veiką, apimančią veiksmus ir neveikimą, DK *apsiriboja tik veiksmais*, nes DK 30 straipsnyje *neveikimas*, kaip psichologinio smurto pasireiškimo forma, nėra tiesiogiai įvardytas. Šią nuomonę patvirtina ir tai, kad DK 30 straipsnyje nenumatyta, jog veiksmai apima ir neveikimą, kaip tai numatyta, pavyzdžiui, DK 13 straipsnio 4 dalyje²⁹. Šis veikslių ar neveikimo požymis svarbus, nes praktikoje, kaip parodė giluminių interviu rezultatai, psichologinis smurtas gali pasireikšti ir neveikimu, pavyzdžiui, pavaldinio ignoravimu, užduočių neskyrimu, tinkamai parengtų dokumentų nepatvirtinimu net nepaaiškinant, kodėl toks patvirtinimas vėluoja, nepriimant pokalbiui, kurio prašo smurto auka, informacijos, kuri būtina darbo pareigoms vykdyti, nepateikimu ir panašiu neveikimu, dėl kurio asmuo patiria izoliaciją darbo aplinkoje ar dėl kurio ribojamos jo profesinės raidos galimybės, menkinama profesinė re-

²⁷ Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1160-912/2019.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Kolektyvinių veikslių kolektyviniuose darbo ginčiuose teisėtumas nustatomas pagal šių veikslių (veikimo ar neveikimo) vietas valstybės teisę.

putacija ar kitaip daroma žala, atitinkamai tiesiogiai ar netiesiogiai ribojant darbuotojo ar jų grupės galimybes tinkamai vykdyti savo darbo funkcijas. DK 30 straipsnis tiesiogiai neatsako į klausimus, ar būtų ginamos darbuotojo teisės, kai psichologinis smurtas darbe pasireikštų neveikimu, taip pat koks yra tikrasis DK numatyto įpareigojimo darbdaviui užtikrinti darbuotojo apsaugą nuo psichologinio smurto darbo aplinkoje turinys: apsaugoti darbuotojus tik nuo veiksmų ar ir nuo neveikimo. DK 24 straipsnio 1 dalyje numatytas draudimas darbo sutarties šalims piktnaudžiauti savo teise. Taigi minėtas tikslingas neveikimas, piktnaudžiaujant savo teise, aiškinant DK normas sistemiskai, greičiausiai turėtų būti pripažintas psichologiniu smurtu, tačiau DK 30 straipsnio teisės normos nėra visiškai nuoseklios ir šiuo požiūriu.

3.1.4. *Veikų sistemingumo požymis.* Mokslininkai nesutaria, ar psichologinė agresija siekiant ją prilyginti smurtui privalo trukti atitinkamą laikotarpį. Pavyzdžiui, H. Leymann teigia, kad veika prieštarauja įstatymams tada, kai trunka bent šešis mėnesius. Kiti autoriai sutaria, kad ir vienkartinis agresyvus veiksmas jau gali būti pakankamas pagrindas teigti, jog darbuotojas patyrė psichologinį smurtą, jeigu tokia veika buvo tikslinga ir turėjo žymų poveikį aukai.³⁰ DK 30 straipsnyje neminimas pasikartojimas kaip psichologinį smurtą apibūdinantis požymis. Tai leidžia daryti prielaidą, kad ir vienkartiniai veiksmai Lietuvos teisėje gali būti pripažįstami prieštaraujančiais DK 30 straipsniui, jeigu jie atitinka kitus aptariamame straipsnyje minimus požymius – yra priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs ar įžeidžiantys ir jais kėsiniama į bent vieno darbuotojo orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Dar aiškesnį atsakymą į aptariamą klausimą pateikia TDO konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo, kurioje tiesiogiai įvardyta, kad ir *pavienis atvejis* gali būti prilyginamas smurtui.³¹ Viename iš 16 šio straipsnio autorių atliktų giluminių interviu fiksuota situacija, kai psichologinis smurtas pasireiškė vienkartiniais žeminančiais ir menkinančiais veiksmais, vykusiais darbuotojo veiklos vertinimo metu. Šie veiksmai turėjo ilgalaikes pasekmes informantui, neigiamai paveikė jo savivertę ir emocinę sveikatą. Kitas vienkartinio veiksmo pavyzdys galėtų būti darbuotojo užrakinimas kabinete, jo daiktų sudėjimas į dėžę, taip siekiant įbauginus ir pažeminus darbuotoją, jį įtikinti patį inicijuoti

³⁰ Heinz Leymann, „Mobbing and Psychological Terror at Workplaces“, iš *Violence and Victims* (Stockholm: Springer Publishing Company, 1990), 120.

³¹ *Supra note*, 7, 2 str.

darbo sutarties nutraukimą. Tokie veiksmai jau patys savaime yra pakankamai žeminantys ir apgalvoti, todėl nors yra ir vienkartiniai, praktikoje galėtų būti pripažinti psichologiniu smurtu.

3.1.5. *Veikų pasireiškimo viena ar keliomis formomis požymis.* Nors DK 30 straipsnis ir nereglamentuoja psichologinio smurto pasireiškimo formų, svarbu, kad toks smurtas gali būti išreiškiamas verbaline ir neverbaline veika, tiesiogiai ir netiesiogiai. Netiesioginio smurto pavyzdžiai galėtų būti, kai smurtaujama kito asmens „pavedimu“. Smurtaujama taip pat panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus ir panašiai), mobiliuosius telefonus (pavyzdžiui, trumpąsias žinutes, skambučius), įmonės intranetą, visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu. Švietimo įstatyme įtvirtinta apsauga nuo patyčių kibernetinėje erdvėje taikoma ir mokyklų darbuotojams, ir mokiniams, tačiau patyčios kibernetinėje erdvėje kaip psichologinio smurto forma gali vykti kiekvienoje darbovietėje, ne tik švietimo įstaigoje, taigi turėtų būti draudžiamos aiškiai jas įvardijant kaip bet kurioje darbovietėje netoleruotiną veiką. Nuo patyčių, vykstančių kibernetinėje erdvėje, reikėtų atskirti patyčias, vykdomas pasitelkiant kibernetinę erdvę ar joje paskelbtą darbuotojo informaciją. Kad tokios patyčios vyksta, patvirtina, pavyzdžiui, minėtų giluminių interviu aptarta viena iš situacijų, kai mokyklos vadovas per pietų pertrauką reguliariai viešai aptarinėdavo mokytojų *Facebook* platformoje paskelbtas asmenines nuotraukas ir įrašus, tyčiodamasis iš jų išvaizdos, tokį bendravimą su darbuotojais naudodamas kaip vieną iš metodų jiems sumenkinti ir įbauginti.

3.2. Darbo aplinkos, kurioje vyksta psichologinis smurtas, požymiai

DK 30 straipsnyje įvardyti veiksmai prilyginami psichologiniam smurtui, jeigu jie vyksta *darbo aplinkoje*. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas darbo aplinką apibrėžia kaip *darbo vietą supančią erdvę*, kurioje gali būti „darbuotojo sveikatai kenksmingų, pavojingų rizikos veiksnių (fizinių, fizikinių, cheminių, biologinių ir kitų)“ (1 str. 5 d.). Šiuolaikiniame pasaulyje, kuriame dėl plačiai naudojamų informacinių technologijų (elektroninio pašto, mobiliųjų įrenginių ir kita) darbuotojas tampa pasiekiamas ne tik tradiciškai suprantamoje darbo vietoje supančioje erdvėje, bet ir namų ar kitoje jo socialinio gyvenimo erdvėje (pavyzdžiui, nuotolinio darbo, komandiruotės metu, poilsio laiku ir panašiai). Taigi darbo aplinka turėtų būti suprantama plačiau nei tik fiziškai *darbo vietą supanti (darbo funkcijų, pareigų atlikimo vieta) erdvė*.

Manytume, kad šiandienos realijas labiau atitinka TDO konvencijos Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo 3 straipsnyje įtvirtintas teisinis reglamentavimas, pagal kurį konvencija taikoma, taigi dirbančiųjų apsaugą nuo smurto ir priekabiavimo privalu užtikrinti: a) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias erdves, kurios yra jų darbo vieta, b) vietose, kur darbuotojui mokamas darbo užmokestis, jis ilsisi ar valgo, sanitarinėse, skalbimo ir persirengimo patalpose, c) kelionių, susijusių su darbu, mokymų ir socialinių veiklų metu; d) su darbu susijusioje komunikacijoje, įskaitant komunikaciją informacinėmis technologijomis, e) darbdavio suteiktose apgyvendinimo patalpose, f) vykstant į darbą ir iš jo.

Giluminių interviu rezultatai patvirtino, kad dalyviai psichologinį smurtą patyrė ne tik darbe, darbo laiku, bet ir informacinėmis technologijomis jiems būnant ne darbo vietą supančioje erdvėje, o už jos ribų, pavyzdžiui, namuose ar kitoje vietoje. Vienu atveju su tokio smurto auka jai esant mokymuose, į kuriuos siuntė pats darbdavys, taip pat atostogų, kasdienio poilsio metu bei poilsio dienomis tiesioginis vadovas sistemingai susisiekdavo per *Messenger* programą, elektroniniu paštu, taip pat telefonu net ir naktį ir sakydamas, kad „niekas už tave darbų nepadarys“, reikalaujavo nedelsiant grįžti į darbą. Todėl manytina, kad DK normų aiškinimas praktikoje turėtų remtis minėtos TDO konvencijos nuostatomis darbo aplinką suprantant plačiai.

3.3. Pasekmių, kurias sukelia psichologinis smurtas darbo aplinkoje, požymiai

Pagal DK 30 straipsnį veika nebūtinai turi lemti atitinkamas pasekmes aukai, kad būtų pripažinta psichologiniu smurtu. Taigi neturi būti nustatytas veikos ir pasekmių (išgyvenimų, sutrikusios sveikatos) priežastinis ryšys. Vis dėlto manytina, kad priešiškas, neetiškas ar kitus DK 30 straipsnyje įvardytus veikos požymius atitinkantis elgesys visuomet sukelia tam tikras pasekmes asmens orumui, sveikatai ar kitoms įstatymų saugomoms vertybėms.

Pasekmių požymis tampa svarbus tais atvejais, kai auka nusprendžia ginti savo pažeistas teises, siekdama žalos atlyginimo dėl patirto psichologinio smurto. Svarbi minėta Vilniaus apygardos teismo nagrinėta byla, kurioje darbuotoja kaltino darbdavį, pažeidus darbo tarybos rinkimų tvarką ir nesudarius tinkamų sąlygų jai juose dalyvauti, taip ją diskriminuojant ir pažeminant kolegų akyse. Darbuotoja ieškinį grindė nurodydama, kad ji patyrė psichologinį spaudimą, bet paprašyta pasakyti, kokia forma ir kaip jai toks spaudimas buvo daromas, savo teiginius dėl spaudimo paneigė. Darbuotoja

išgyvenimus grindė išskirtinai darbo santykiais ir pateikė psychologės pažymą, patvirtinančią, kad atitinkamos paslaugos buvo gautos. Tačiau teismas vertino kitas tuo pačiu metu vykusias ieškovės asmeninio gyvenimo aplinkybes, turėjusias įtakos jos emocinei būsenai (santuokos nutraukimo ir kitas), ir konstatavo, kad neįrodytas priežastinis ryšys kaip sąlyga civilinei atsakomybei kilti, nes vien psichologinių paslaugų gavimo faktas neįrodė nei sveikatos sutrikimo, nei galimos to priežasties, nei ryšio su darbdavio padarytu darbo tarybos rinkimų tvarkos pažeidimu.³²

Taigi darbuotojas, patyręs smurtą ir siekiantis žalos atlyginimo, privalo įrodyti ne tik darbo pareigų pažeidimo ir išgyvenimų, net sveikatos sutrikimo faktą, bet ir šių pažeidimų priežastinį ryšį su išgyvenimais. Vadinasi, siekiant žalos atlyginimo dėl patirto smurto darbo aplinkoje, nepakanka įrodyti neteisėtus veikos ir išgyvenimų faktų, reikia įrodyti ir tai, kad tuos išgyvenimus lėmė kaip tik darbo aplinkoje padarytas teisės pažeidimas, o ne kitos gyvenimo aplinkybės.³³

3.4. Santykių, kurie susiklosto tarp smurtautojo ir aukos darbo aplinkoje, požymiai

DK 30 straipsnyje neminimas *jėgos persvaros* požymis, tačiau jis būdingas smurtautojui pagal Švietimo įstatymą ir apibūdinamas kaip psichologinės ar fizinės jėgos persvaros turėjimas. Vis dėlto veika, numatyta aptariamame DK straipsnyje, nuo tarpasmeninių konfliktų darbe ar panašių situacijų, kai nesutampa kolegų ar vadovų ir pavaldžių darbuotojų nuomonės arba kyla kitų nesutarimų, skiriasi pirmiausia psichologinio dominavimo (psichologinės jėgos pusiausvyros) požymiu, kuris gali sutapti su hierarchiniu dominavimu, bet nėra jam tapatus. Konflikto ar nesutarimo darbe atveju vienas darbuotojas ar keli darbuotojai nedominuoja vienas kito atžvilgiu. Todėl, pavyzdžiui, moraliniam priekabiavimui (angl. *moral harassment*), kaip vienai iš psichologinio smurto formų, nebus prilyginami spontaniškai ištarti nemalonūs žodžiai, kurie nebuvo iš anksto apgalvoti.³⁴

DK aiškiai neįvardija, tačiau manytina, kad psichologinis smurtas apima ir vertikalias (kai smurtauja vadovas prieš pavaldinį arba pavaldinys prieš vadovą), ir horizontalias (pavaldumo santykiais nesusijusių darbuotojų priešiškas elgesys) veikas. Praktikoje, kaip parodė tyrimas, smurtą patirti gali daugiau

³² *Supra note*, 28.

³³ *Ibid.*

³⁴ Giaccone, *supra note*, 22: 9.

nei vienas darbuotojas, taip pat ir smurtauti gali ne tik vienas asmuo, bet ir daugiau asmenų. Tačiau DK apsiribota vien įvardijant, kad smurto aukomis gali būti vienas ar keli darbuotojai, o apie tokių smurtautojų daugetą nutylima. Šis teisinis aiškumas aktualus praktikoje siekiant spręsti teisinės atsakomybės klausimą, kai smurtauja grupė asmenų, pavyzdžiui, bauginimo atveju. Taigi galimos situacijos, kai kaltais dėl psichologinio smurto galėtų būti pripažinti ir žalą atlyginti daugiau nei vienas realiai smurtavęs asmuo.

Psichologinis smurtas gali būti būdingas ne darbo teisiniams santykiams, bet tokiems, kurie yra jiems giminiški, pavyzdžiui ikisutartiniams santykiams, susiklostantiems priimant į darbą. Kaip parodė mūsų atlikta apklausa, praktikoje smurto aukai toliau kenkiama ir pasibaigus darbo teisiniams santykiams, kai auka savo iniciatyva nutraukia darbo sutartį ar pabaigia valstybės tarnybą bei ieško naujo darbo, o smurtautojas ir toliau kryptingai siekia pakenkti aukos reputacijai, pavyzdžiui, skleisdamas apie ją tikrovės neatitinkančias žinias potencialiems ar net naujiems esamiems darbdaviams. DK reguliavimo sritis – ikisutartiniai santykiai. DK 41 straipsnio 1 dalis numato, kad „darbo sutarties šalys, *iki sudarydamos darbo sutartį*, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu“. DK 41 straipsnio 2 dalyje pasakyta: „Jeigu šios pareigos nevykdomos ar netinkamai vykdomos, kita darbo sutarties šalis įgyja teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą ir reikalauti atlyginti padarytą žalą arba naudotis kitomis šio kodekso suteiktomis pažeistų teisių gynimo priemonėmis.“ Tačiau DK 41 straipsnyje tiesiogiai ikisutartiniuose santykiuose nedraudžiami veiksmai, numatyti DK 30 straipsnyje. Apie DK 30 straipsnyje įvardytų veiksmų draudimą *pasibaigus darbo teisiniams santykiams* DK taip pat tiesiogiai nekalbama. Tačiau manytina, kad praktikoje dėl tęstinės veikos, kuri atitinka visus aptartus požymius, tačiau vyksta pasibaigus darbo teisiniams santykiams, buvęs darbuotojas savo pažeistas teises galėtų ginti remdamasis DK 30 straipsniu. Šiuo požiūriu aktualios TDO konvencijos Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo nuostatos, kuriose teigiama, kad ši konvencija skirta darbuotojams ir kitiems asmenims darbo pasaulyje apsaugoti (angl. *world of work*), įskaitant asmenis, su kuriais darbo sutartis buvo nutraukta.³⁵

³⁵ *Supra note*, 7; 2 str.

3.5. Psichologiškai darbo aplinkoje smurtaujančio asmens psichinio santykio su veika požymiai

Psichologinis smurtas darbo aplinkoje išreiškiamas *tik kalta* veika, kuria, kaip minėta, kėsiniama į darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuria siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Kaltė, kaip psichinis asmens santykis su veika, turi dvi formas: tyčią ir neatsargumą. DK 30 straipsnyje įvardytiems veiksams neabejotinai būdinga *tiesioginė tyčia*, nes atitinkamas veiksmas asmuo, psichologiškai smurtaudamas, be jokios abejonės, suvokia, kad elgiasi kitam asmeniui pavojingai, kad veika yra priešiška, neetiška, žeminanti, agresyvi, užgauli, įžeidžianti, ir nori taip veikti, numato, kad dėl tokio veikimo ar neveikimo gali atsirasti padariniai (ar bent yra rizika, kad bus pakenkta asmens darbo aplinkoje reputacijai, savivertei, sveikatai, saugumui, integralumui ir pan.), ir jų siekia. Psichologinis smurtas *netiesioginės tyčios forma* gali pasireikšti, kai smurtautojas nors ir nenori, kad dėl jo veikos kultų minėti padariniai, sąmoningai leidžia jiems atsirasti. Tokia kaltės forma, kaip parodė vienas iš giluminių interviu, būdinga bauginimo atveju, kai vienas iš asmenų, dalyvaujančių kolektyviniuose veiksmuose, nukreiptuose prieš auką, yra labiau stebėtojas nei aktyvus smurtautojas, tačiau tokį smurtą pateisina leisdamas jam vykti ir prie jo prisidėdamas pasyviau nei organizatorius. Minėtu giluminio interviu metu aptartu atveju prie informanto priekabaudavo darbuotojų grupė, kai vienam ar keliems grupės nariams atvirai jį įžeidinėjant, kritikuojo jo darbą, kiti darbuotojai pritariai-mai demonstratyviai juokdavosi ar kitaip išreiškė savo pritarimą vykdomai agresijai.

Neatsargus pasitikėjimas ar nerūpestingumas praktikoje gali būti būdingas darbdaviams, kai šie nevykdo DK 30 straipsnio 2 dalyje numatytos pareigos imtis „visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti“ ir numato, kad dėl jų veikimo ar neveikimo, pavyzdžiui, prevencinės tvarkos įmonėje, užtikrinančios tokią darbuotojų apsaugą, nepatvirtinimo ar nereagavimo į darbuotojo (darbuotojų) skundą (pateiktą raštu ar žodžiu) dėl patiriamą smurto, gali atsirasti padariniai (nukentės aukos orumas, savivertė, sveikata ar pan.), tačiau lengvabūdiškai tikisi jų išvengti (*neatsargus pasitikėjimas*); nenumato, kad dėl jų veikimo ar neveikimo gali atsirasti padariniai, nors pagal veikos aplinkybes ir savo asmenines savybes galėjo ir privalėjo tai numatyti, pavyzdžiui, darbdavys nesuteikė pagalbos darbuotojui,

patyrusiam smurtą, nors pagal DK tokios pagalbos suteikimas aukai yra darbdavio atsakomybė (*neatsargus nerūpestingumas*).

Kita vertus, darbo pareigų pažeidimui konstatuoti nėra būtina, jog pats priekabiautojas ar kitaip psichologiškai smurtavęs asmuo savo veiksmus taip vertintų, nes jis gali neigti supratęs, kad priekabiauja ar pažeidžia kito darbuotojo orumą. Taigi svarbiausias aspektas šiuo požiūriu tampa nukentėjusio supratimas, pagrįstas objektyviais duomenimis.³⁶ Todėl vienareikšmiško atsakymo dėl smurtautojo psichinio santykio su veika – kaltės formos – Lietuvos darbo teisėje kol kas nėra. Manytina, kad kaltės forma priklauso nuo konkrečių veikos aplinkybių. Svarbu pabrėžti, kad įvertinus tai, jog psichologinis smurtas darbe yra darbo pareigų pažeidimas, visais atvejais tokiai veikai yra būdinga ją vykdančio asmens kaltė.

Taigi teisinė atsakomybė gali kilti bei žalą gali tekti atlyginti ne tik agresyvius veiksmus organizuojantiems, bet ir juose dalyvaujantiems darbuotojams, tretiesiems asmenims, taip pat darbdaviams, kurie neįgyvendina DK 30 straipsnyje įtvirtintų pareigų imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems tokį smurtą, suteikti.

Apibendrinant psichologinio smurto darbe požymius, reikia pažymėti, jog šis reiškinytis yra suprantamas kaip tikslinga vienkartinė arba pasikartojanti psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų kalta veika (veiksmai ir neveikimas), dėl kurios darbuotojas (ar valstybės tarnautojas³⁷) ar jų grupė patyrė priešiškus, neetiškus, žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus, kuriais buvo kėsiniama į darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinę ar psichologinę asmens neliečiamumą ar kuriais buvo siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, dėl kurios kyla teisinė atsakomybė smurtavusiam asmeniui arba jų grupei, kai smurtauojama organizuotai, tiek ir darbdaviui, kuris nesiėmė reikiamų priemonių darbuotojų saugumui užtikrinti.

³⁶ Plačiau DK 58 straipsnio komentare. Tomas Bagdanskis, Vilius Mačiulaitis ir Mantas Mikalopas, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai* (Vilnius: Rito projects, 2018), 145.

³⁷ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje numatyta: „1. Darbo santykius <...> ir reglamentuojantys įstatymai <...> valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso <...> nereglamentuoja šis įstatymas.“ Vadinasi, valstybės tarnautojams taikoma apsauga nuo psichologinio smurto darbo.

4. Psichologinis smurtas darbo aplinkoje kaip darbo pareigų pažeidimas

DK įpareigoja darbdavius ir darbuotojus įgyvendinant savo teises ir vykdamant pareigas veikti sąžiningai, bendradarbiauti ir nepiktnaudžiauti teise, nepažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų (DK 24 str. 1 ir 2 d.). Psichologinis smurtas darbe gali būti prilygintas konkrečioje įmonėje ir konkrečioje situacijoje šturksčiam arba nešturksčiam darbo pareigų pažeidimui. Jeigu tokiu smurtu pažeidžiama kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų garbė ir orumas, taip pat jeigu tokia veika yra derinama su tuo pat metu vykstančiu priekabiavimu dėl lyties ar seksualiniu priekabiavimu, kitais diskriminacinio pobūdžio veiksmais ar kitais pažeidimais, kuriais šturksčiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos, ji pagal DK gali būti prilyginama šturksčiam darbo pareigų pažeidimui (DK 58 str. 3 d. 4 p.). Darbdavys po derybų su darbuotojų atstovais arba, jeigu tokių nėra, su darbuotojais, numatydamas psichologinio smurto prevencijos darbo aplinkoje priemones, apibrėždamas konkrečių veikų, prilyginamų psichologiniam smurtui, pavyzdžius, atitinkamas veikas savo lokaliuose teisės aktuose gali prilyginti šturksčiam arba nešturksčiam darbo pareigų pažeidimui, nes DK įvardytų veikų, jas prilyginant darbo pareigų pažeidimams, sąrašas nėra baigtinis.

Nustačius tokią veiką ir jos santykį su smurtautoju (kaltės formą), gali būti taikomos teisėtos darbdavio sankcijos, nes psichologinis smurtas darbe ar net jo ignoravimas yra darbo pareigų pažeidimas. Vilniaus apygardos teismas nagrinėjo bylą dėl gimnazijos direktorės įsakymo, kuriuo ieškovės (gimnazijos direktorės pavaduotojos) elgesys kitos darbuotojos atžvilgiu, pasireiškęs balso pakėlimu (rėkimu), lydimo žeminančių komentary, užgauliojimų, darbdavio įvertintas kaip garbės ir orumo pažeidimas, padarytas darbo metu ir darbo vietoje.³⁸ Šiuo įsakymu ieškovė buvo įspėta, kad, per vienus metus jai padarius antrą tokį pažeidimą, ji bus atleista iš einamų pareigų, nutraukiant sudarytą darbo sutartį DK 58 straipsnio 1 dalies pagrindu. Taigi minėti gimnazijos direktorės pavaduotojos veiksmai buvo pripažinti darbo pareigų pažeidimu. Ieškovė, ginčydama tokio įsakymo pagrįstumą ir teisėtumą, teigė, kad, jam likus galioti, darbdavys įgytų privilegiją jos atžvilgiu, nes bendravimą su pavaldžiais darbuotojais bet kada galėtų įvertinti kaip netinkamą ir tuo remdamasis nutraukti darbo sutartį. Taip būtų pažeista ieškovės teisė į tokią darbo aplinką,

³⁸ Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1350-910/2019.

kurioje ji nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų ir pan.

Pirmosios instancijos teismas laikė, kad darbdavys neįrodė, jog išsakytos pastabos pakeltu tonu yra pagrindas skirti įspėjimą už darbo pareigų pažeidimą, ir, nors pažymėjo, kad tokio bendravimo neabejotinai turėtų būti vengiama, skundžiamą įsakymą dėl drausminės nuobaudos paskyrimo panaikino. Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegija, nagrinėdama bylą apeliacine tvarka, pažymėjo, kad toks darbdavio įsakymas atlieka prevencinę funkciją – skatina darbuotoją tinkamai įgyvendinti savo teises ir vykdyti pareigas. Tačiau remdamasis DK 58 straipsnio analize padarė išvadą, kad darbdavio įsakymo, kuriuo konstatuojamas darbuotojo darbo pareigų pažeidimas ir įspėjama apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą, priėmimas laikytinas tik procedūrinio veiksmu, kuris nesudaro prielaidų darbdaviui piktnaudžiauti teise. Be to, anot teismo, pirmojo darbo pareigų pažeidimo nustatymu darbuotojui nėra sukuriama, panaikinamos ar pakeičiamos jokios subjektinės teisės ar pareigos. Todėl teisėjų kolegija padarė išvadą, kad įsakymas negalėjo būti ginčijamas nei darbo ginčų komisijoje, nei teisme, o pirmosios instancijos teismas, gavęs ieškinį dėl darbdavės įsakymo panaikinimo, turėjo atsisakyti jį priimti kaip nenagrinėtiną teisme.

Teismo pozicija, įvardijanti, jog smurtavusio darbuotojo įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą dėl darbo pareigų pažeidimo tėra tik procedūrinis veiksmas, nesukuriantis jokių subjektinių teisių ir pareigų, gali reikšti tai, kad teismai ir ateityje netirs darbdavių priemonių, skirtų psichologinio smurto darbe prevencijai, jeigu ir aukštesnės instancijos teismų bus pripažinta, kad atitinkamos priemonės nesukuria, nepanaikina ar nepakeičia atitinkamų subjektinių teisių ir pareigų darbo teisinių santykių subjektams. Vadinas, kyla pavojus, kad dauguma kitų priemonių, prilyginus jas procedūrinėms, taip pat ir darbdavių neveikimas, net ir keliantis realią grėsmę, iki tol, kol dėl jo nekils atitinkamos teisinės pasekmės psichologinio smurto darbo aplinkoje aukos subjektinėms teisėms, gali likti už konstitucinės žmogaus teisės kreiptis į teismą ribų. Giluminiai interviu atskleidė ne vieną atvejį, kai darbdaviai priimdavo nepagrįstus įsakymus dėl menamų darbo pareigų pažeidimo, nors realiai darbuotojai nebūdavo pažeidę jokių pareigų, tokius įsakymus naudojant kaip psichologinio spaudimo ir bauginimo priemonę, galimai siekiant, kad patys nukentėjusieji nutrauktų darbo sutartį ar tarnybos santykius savo iniciatyva. Todėl manytina, kad minėta teismo pozicija diskutuotina žmogaus teisių prasme, nes aptariamų priemonių taikymu arba atitinkamu neveikimu (šių priemonių neįtvirtinimu ar jų netaikymu) iš tiesų gali būti pažeidžiamos

dirbančio žmogaus konstitucinės teisės į orumą (Konstitucijos 21 st.³⁹), teisė į darbą ir saugias bei sveikas darbo sąlygas (Konstitucijos 48 str.⁴⁰).

5. Psichologinio smurto darbo aplinkoje atskyrimas nuo kitų veikų

Remiantis įvardytais psichologinio smurto darbo aplinkoje požymiais, svarbu jį atskirti ne tik nuo diskriminacijos, diskriminacinio priekabiavimo, fizinio, seksualinio smurto, kurie yra akivaizdžiau netapatūs psichologiniam smurtui, bet ir nuo kitų nepageidaujamo elgesio darbo aplinkoje apraiškų:

- 1) nuo teisėtos konstruktyvios darbdavio kritikos, pagarbaus pastabų išsakymo, nes tai yra darbo proceso dalis ir šiais veiksmais siekiama darbo kokybės, nesikėsinama į darbuotojų garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, nesiekiami darbuotojo ar jų grupės įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;
- 2) nuo darbo funkcijų ar darbo sąlygų pakeitimo, netinkamų darbo sąlygų sudarymo ar kitų darbdavio pareigų pažeidimo, išskyrus atvejus, kai tai daroma siekiant DK 30 straipsnyje numatytų tikslų ar kėsinantis į aptariamą teisės normoje saugomas vertybes. Pavyzdžiui, giluminių interviu metu nustatytas atvejis, kai darbuotojai po remonto nebuvo sudarytos sąlygos grįžti į darbą ir turėti darbo vietą, esančią darbdavio patalpose, taip šią darbuotoją išskiriant iš kitų, siekiant ją izoliuoti ir galimai paskatinti nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva. Praktikoje taip pat pasitaiko, kai darbuotojas dirba mažoje nepakankamai apšviestoje ar netinkamos temperatūros patalpoje, pažeidžiant darbo ir poilsio laiko reikalavimus, nemokant ar vėluojant mokėti darbo užmokestį, mokant nepagrįstai mažą darbo užmokestį, nesuteikiant kasmetinių atostogų ir panašiai. Tačiau tai dar nebus savaimė psichologinis smurtas, jeigu tokios netinkamos darbo sąlygos sudaromos ar darbdavys reikalavimų nesilaiko nesiekdamas pažeminti, sumenkinti darbuotoją ar įstumti jį į beginklę padėtį;
- 3) nuo konfliktų darbe ir kitų vienkartinį veiksmų, kurie gali būti priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, įžeidžiantys, bet jais nėra kėsinamasi į darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais nesiekiami darbuotoją ar jų

³⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Lietuvos aidas* 220-0 (1992).

⁴⁰ *Ibid.*

grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Tačiau pastebėtina, kad dažni ir nesprenžiami konfliktai darbe yra psichosocialinės rizikos veiksnys ir gali sudaryti sąlygas psichologiniam smurtui kilti. Todėl darbdaviams užtikrinant tinkamą darbo aplinką rekomenduojama atsižvelgti į tai, ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar kolegos sutaria ir dirba bendrai, ar darbai visiems paskirstomi teisingai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar darbe konfliktai yra dažni.⁴¹

Išvados

Įstatymų leidėjui pasirinkus gana lakonišką teisinį reguliavimą, kuriame nėra vietos psichologinio smurto darbo aplinkoje sąvokos apibrėžčiai, kartu praktikoje dažnai esant menkoms žinioms apie tokį smurtą kaip teisei prieštaraujančią veiklą, lokalus teisinis reguliavimas darbovietėse taip pat nėra pakankamas. Šiomis aplinkybėmis, nepaisant DK numatytos darbuotojų apsaugos, kyla teisėtų lūkesčių apibrėžtumo problema, o augant visuomenės sąmoningumui, formuojasi ir didesnio teisinio aiškumo poreikis, siekiant veiksmingai ginti nukentėjusiųjų nuo psichologinio smurto darbo aplinkoje pažeistas teises.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas* 220-0 (1992).
2. Konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo. *Briuselis*, 2020 01 22 COM(2020) 24 final.
3. Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas. *TAR* 72-3475 (2011).
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR* 23709 (2016).
5. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios* 114-5115 (2003); *TAR* 20741 (2018).
6. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios* 112-3100 (1998); *TAR* 26966 (2016).

⁴¹ Birutė Pajarskienė, Ieva Vėbraitė ir Toma Jasiukevičiūtė, „Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietoje, *Visuomenės sveikata* 1 (52) (2011): 132.

7. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas. *Lietuvos aidas* 153-0 (1991); *Valstybės žinios* 38-1804 (2011).
8. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas. *Valstybės žinios* 33-807 (1996).
9. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios* 66-2130 (1999).

Teismų praktika

10. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1160-912/2019.
11. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1350-910/2019.

Mokslinė doktrina

12. Bagdanskis, Tomas, Vilius Mačiulaitis, ir Mantas Mikalopas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018.
13. Chappell, Duncan, ir Vittorio Di Martino. *Violence at work*. Geneva, 2006. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf.
14. Davulis, Tomas. *Darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
15. Di Martino, Vittorio, Helge Hoel, ir Cary L. Cooper. *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: Eurofound, 2003. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf.
16. Di Martino, Vittorio, ir Mohtar Musri. *Guidance for the Prevention of Stress and Violence at the Workplace*. Kuala Lumpur: Department of Occupational Safety and Health Malaysia, 2001. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf.
17. Einarsen, Stale, Helge Hoel, Cary L. Cooper, ir Dieter Zapf. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice*. Boca Raton: CRC Press, 2011.
18. Giaccone, Mario, ir Daniele Di Nunzio. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*. Dublin: Eurofound, 2015.
19. Ivleva, Viktorija, ir Birutė Pajarskienė. „Vidaus tarnybos pareigūnų patiriamas stresas darbe“. *Visuomenės sveikata* 1 (80) (2018): 22–28.
20. Khalef, Ahmed. „Is work-related violence inevitable? *Labour Education* 33, 4 (2003): 12.
21. Krupskienė, Aušra, Laura Narkauskaitė, ir Robertas Povilaitis. *Smurto paplitimas ir jo prevencija Lietuvoje*. Vilnius: Higienos institutas.
22. Leymann, Heinz. „Mobbing and Psychological Terror at Workplaces“. Iš *Violence and Victims*. Stockholm: Springer Publishing Company, 1990.

23. Pajarskienė, Birutė, Ieva Vėbraitė, ir Toma Jasiukevičiūtė. „Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose“. *Visuomenės sveikata* 1 (52) (2011): 132.
24. *Work-related violence and its integration into existing surveys: 19th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva, 2013. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf.

Kiti šaltiniai

25. „Nelaimingi atsitikimai darbe ir kitos su darbu susijusios sveikatos problemos“. Lietuvos statistikos departamentas. Žiūrėta 2020 m. spalio 28 d. <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8130493>.
26. „Vilniaus miesto slaugytojų, dirbančių psichiatrijos ligoninėse, bendrojo profilio ligoninių psichiatrijos skyriuose bei psichikos sveikatos centruose, psichosocialinių darbo (taip pat ir smurto darbe) veiksnių įvertinimas“. Higienos institutas. Žiūrėta 2020 m. lapkričio 1 d. https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/PSC%20TTVS/Tyrimas_Psichikos%20sveikatos%20slaugotojai.pdf.
27. *Work-related violence in the Health Sector country case Studies Research Instruments – Survey Questionnaire*. ILO/ICN/WHO/PSI, Geneva, 2003. Žiūrėta 2020 m. spalio 15 d. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVquestionnaire.pdf.

LEGAL ASPECTS OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE AT WORK ENVIRONMENT CONCEPT IN LITHUANIA

Dr. Ramunė Guobaitė-Kiršlienė* and dr. Inga Blažienė**

Summary

This article examines the concept of psychological violence at work environment and its features in Lithuanian law.

The results of in-depth interviews with individuals who have experienced such violence carried out in 2020 are invoked. This article is assessing whether existing legal norms prohibit acts committed against persons involved in the investigation. Insights whether legal regulation that should protect employees from psychological violence is effective in practice are presented, as well as whether definition of legal concept of such violence would contribute to the effectiveness of legal rights protection in practice.

* Researcher at Lithuanian Social Research Centre, lecturer at Mykolas Romeris University.

** Senior researcher at Lithuanian Social Research Centre.

This article discusses that the absence of the definition of such legal concept may in practice discourage the protection of violated rights, as it is not clear whether employees are protected from certain aggressive acts at the work environment, i.e. in the form of inaction or one-time action. Moreover, there is no clear answer in the labour legislation whether victim has to prove the perpetrator's guilt and which form of guilt is sufficient for liability to arise.

The problem of burden proof on the employee is raised, as an employee has to prove that the act was purposeful and malicious, led to consequences and to identify the casual link. The question as to how employee is protected from harassment on grounds other than those provided for by law is raised. The issue of legal liability when violence is perpetrated by more than one person is discussed. The problem of legal regulation when such violence takes place outside the workplace and outside working hours and other issues are examined.

This article is dedicated to the sincerely beloved and respected Professor Genovaitė Dambrauskienė, who inspired her students with the values of humanity, communion, professionalism and justice.

Keywords: psychological violence, work environment, psychological violence at work, harassment, moral harassment, mobbing, bullying, threats, verbal aggression, persecutions, acts, actions, inaction, guilt.