



Latvijas Republikas tiesībsargs

Ko mums māca tiesu prakse mobinga lietās?!

Tiesībsarga biroja vecākā juriste Elīna Ūsiņa



atslēgas vārds “**mobing**” TIS meklētājā:

2020.gada februārī:

→ atrasti **324** ieraksti **33** lapās

2020.gada novembrī:

→ atrasti **520** ieraksti **52** lapās

atslēgas vārds “**bosing**” TIS meklētājā:

→ atrasti **298** ieraksti **30** lapās

**“Tas, kurš zina pretinieku un zina sevi, nepazīs
neveiksmju pat simtu kaujās.
Tas, kurš nezina pretinieku, bet zina sevi, tiks gan
sakauts, gan arī uzvarēs.
Bet tas, kurš nezina ne pretinieku, ne sevi,
neizbēgami tiks sakauts vienmēr.”**

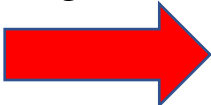
Sun Dzi, “Kara māksla” 135.g.p.m.ē. - 90.g.p.m.ē.

**Antīkās Ķīnas ģenerālis, militārais stratēģis,
rakstnieks un filozofs*

- 1) Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas
2020.gada 14.janvāra spriedums lietā Nr.29 4312 18 (C-0412-20/5)
- 2) Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas
2020.gada 3.jūlija spriedums lietā Nr.29 4312 18 (CA-1403-20/32)
- 3) Kasācijas sūdzība atteikta 08.10.2020.



Galvenie notikumi un fakti:

- **Darbinieks:** Juridiskās nodaļas vadītājs SIA “A” (vienīgais nodaļas darbinieks);
- **Uzņēmuma pāreja:** SIA “A” + SIA “B”, likvidējot Juridisko nodaļu  darba zaudēšana + tiesāšanās;
- **Tiesa:** darba devēja **uzteikums ir nepamatots;**
- **SIA “B” pienākums:** pieņemt darbinieku jurista darbā, vienojoties par turpmāko darba izpildījumu, jo atjaunošana iepriekšējā darbā nebija iespējama;
- **SIA “B” pilda tiesas spriedumā noteikto** – pieņem jurista darbā, nodrošinot iepriekšējo atalgojumu.

Darbinieka ieskatā – mobings, kas izpaudās:

- ✓ **atjaunojot** nevis juridiskās nodaļas vadītāja, bet jurista amatā;
- ✓ **pārceļot** strādāt no biroja uz noliktavu un apdalot ar dāvanu kartēm, veselības apdrošināšanu un benzīna apmaksu;
- ✓ **nosakot** pakļautību citas nodaļas vadītājam;
- ✓ **liekot** parakstīties zem nepareizi norādīta amata par iepazīšanos ar darba kārtības noteikumiem, kuru teksts nav pieejams;
- ✓ **apmelojot, izsakot** draudus un fiziski **iespaidojot**;
- ✓ **liekot** skaidroties par neesošiem pārkāpumiem citu priekšā;
- ✓ **radot** emocionāli toksisku vidi ar citu darbinieku iesaistīšanu, lai neviens nekontaktētos.

VISS IR SLIKTI

Darbinieks



- ✓ **nepakļāvās** darba devēja rīkojumiem,
- ✓ **pārkāpa** darba aizsardzības normas,
- ✓ **apdraudēja** savu un citu personu drošību un veselību,
- ✓ **neparakstīja** darba līguma grozījumus,
- ✓ **noraidīja** amatu “jurists”,
- ✓ **neparakstījās** par iepazīšanos ar darba aizsardzības un uguns drošības instrukciju,
- ✓ **izturējās formāli un rupji,**
- ✓ ar darba devēju **komunicēja tikai rakstveidā...**

“Tas, kurš pirms cīņas rūpīgi plāno, vērs daudzus apstākļus sev par labu.

Tas, kurš pirms cīņas virspusēji plāno, spēj vērst tikai dažus apstākļus sev par labu.

Ja tas, kurš rūpīgi plāno, uzvarēs, bet tas, kurš virspusēji plāno, cietīs neveiksmi, tad, **kāds iznākums sagaida to, kurš neplāno vispār?!»**

Sun Dzi, “Kara māksla” 135.g.p.m.ē. - 90.g.p.m.ē.

Darba devēja rīcība:

- ✓ **tiklīdz darbinieks nepakļāvās rīkojumiem un iekšējai darba kārtībai** - attiecīgs **akts kā pierādījums**, kopumā 5 akti (t.sk. *par daiļliteratūras lasīšanu darba laikā, atteikšanos iepazīties ar darba drošības instrukcijām, parakstīt darba līguma grozījumus*);
- ✓ 2 x **atstādināja no darba** bez darba algas saglabāšanas;
- ✓ pirms uzteikuma **izveidoja izvērtēšanas komisiju**:
 - vērtēja strīdus jautājumus, darbinieka rīcību, uzvedību, citu darbinieku liecības;
 - sniedza atzinumu ar secinājumiem un rekomendācijām;
- ✓ pirms uzteikuma **saņēma arodbiedrības atļauju**;
- ✓ **uzteikts darba līgums** (DL 101.p. (1) 1.,3. un 5.punkts).

Darbinieka prasība tiesā pret bijušo darba devēju:

- ✓ atzīt darba devēja rīkojumus + uzteikumu par spēkā neesošiem;
- ✓ atjaunot darbā;
- ✓ konstatēt un pārtraukt mobingu un atšķirīgu attieksmi;
- ✓ piedzīt darba samaksu, zaudējumus un morālo kaitējumu (par mobingu = ~~1 euro~~ 70 000 euro; par atšķirīgu attieksmi = ~~1 euro~~ 10 000 euro).





Darba devēja viedoklis tiesai par darbinieku (I):

- ✓ nav iespējams nodarbināt, **jo** nepakļaujas rīkojumiem;
- ✓ apdraud savu un citu drošību, veselību un dzīvību;
- ✓ nostāja amata jautājumā - **noraidoša, neizvērtējoša, nepamatota un principiāla**, neņem vērā darba devēja likumiskās tiesības un intereses, **vēlas saņemt darba algu un citus motivējošus labumus, darbu faktiski neveicot**;
- ✓ neesot prasmes komunicēt, formāls, neatsaucīgs, augstprātīga un nicinoša attieksme, **rada emocionālu spriedzi citiem darbiniekiem, īstenojot mobingu**. Ikviena viedokļa atšķirība vai nelabvēlīgs lēmums noved pie **tiesāšanās ar kolēģiem vai darba devēju, veic psiholoģisku teroru pret visiem, ar kuriem ir viedokļu atšķirība**;
- ✓ darba laiku izmanto **privātām vajadzībām**, lasot daiļliteratūru, **komunicējot uzgriež** savam tiešajam **vadītājam muguru**, **noraida** uzņēmuma iekšējo dokumentāciju, **ar vadību komunicē tikai rakstveidā**, **izrādot klaju necieņu** un **parādot pārējiem darbiniekiem, ka tā darīt ir normāli**;

Darba devēja viedoklis par darbinieku (II):

- ✓ **darba stils - apkaunojošs, staigājot darbā nepiemērotā, ķermeni atkailinošā apģērbā, rada nervoza, viegli aizkaitināma cilvēka iespaidu, kļūst agresīvi noskaņots, neatstāj pārlicināta, zinoša jurista iespaidu, atstājot ar visu neapmierināta cilvēka iespaidu, kurš ar darba devēju vēloties formālas un konfliktējošas attiecības, negatīvi ietekmējot atmosfēru darba kolektīvā;**
- ✓ profesionālajā darbā **lieto rupjības**, uzvedība, komunikācija, darba stils, gērbšanas stils neatbilst uzņēmuma interesēm un publiskajam tēlam;
- ✓ mēģina nepamatoti palielināt savu nozīmīgumu un ietekmi, **pieprasot īpašu attieksmi pret savu personu darba kolektīvā;**
- ✓ **sniedza apzināti nepatiesu informāciju** par darba kolēģa rīcību, apvainojot viņu noziedzīga nodarījuma izdarīšanā;
- ✓ **ir zaudējis darba devēja uzticību un cieņu**, kā arī sniedz tiesai nepatiesas un apmelojošas ziņas.....

Tiesa par mobingu (I):

mobinga kaitīgo seku novēršanai var tikt piemēroti tiesību akti, kas garantē:

- ✓ vienlīdzīgu tiesību principu (Darba likuma 7.pants),
- ✓ atšķirīgas attieksmes aizliegumu (Darba likuma 29.pants),
- ✓ goda un cieņas aizsardzību (Civillikuma 1635. pants) u.c.

Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 6.apriļa spriedums lietā Nr. SKC-308/2017

Tiesa par mobingu (II):

✓ Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 17.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-1267/2017:

- **mobings ir** psiholoģisks terors, kas ietver sevī sistemātisku, naidīgu un neētisku attieksmi no vienas vai vairākām personām un vērsts galvenokārt pret vienu indivīdu;
- **tas izpaužas kā:** kliegšana, pazemošana, profesionālo spēju vai personīgo īpašību noniecināšana, vienas personas vai vairāku personu kopīgās darbībās, kā arī citi veidi, kas paši par sevi varbūt nav prettiesiski, bet to kopsakarībā norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu darbiniekam;
- **mobinga konstatēšanai ir nepieciešams**, lai darbībām, kas vērstas pret darbinieku, nebūtu vienreizējs raksturs, bet tās atkārtotos vai turpinātos kādā laika periodā.

Tiesas slēdziens par mobingu:

- ✓ Tiesa atzīst, ka prasība daļā par mobinga atzīšanu un morālā kaitējuma par mobingu piedziņu **ir noraidāma**, jo:
 - tieši **darbinieka**, nevis darba devēja, **rīcība bija nepamatota, neētiska un nosodāma**, un liecinieku liecības pierāda to, ka tieši viņš **negatīvi ietekmēja atmosfēru darba kolektīvā un veica psiholoģisko teroru**;
 - tiesai nav pamata apšaubīt darba devēja iesniegtos pierādījumus, darbinieku iesniegumus, izvērtēšanas komisijas slēdzienu, Veselības inspekcijas vēstules patiesīgumu un Valsts darba inspekcijas secināto.

Darbinieka “ieguvums” no tiesvedības 2 instancēs:



- ✓ 44,34 EUR kompensācija no bijušā darba devēja par neizmantoto atvaļinājumu + 361,26 EUR darba samaksa;
- ✓ kvalificēšana nevis par mobinga upuri, bet gan par pašu mobingotāju.

«Ja Tev liekas, ka visa pasaule ir pagriezusi pret tevi muguru, **paskaties vērīgāk**, vai tikai tā nav tava paša mugura, kas ir pagriezta pret pasauli!»

/Seno Austrumu gudrība/

«Iepirkumu juriste vs. pašvaldība»

- ✓ Tiesībsarga atzinums 2018.gada decembrī
- ✓ Zemgales rajona tiesas 2019.gada 30.decembra spriedums lietā Nr.73499218 (C-1861-19/43)
- ✓ Zemgales apgabaltiesas 2020.gada 15.jūnija spriedums Nr.73499218 (CA-0274-20/12)
- ✓ Vēl neizskatīta kasācijas sūdzība (24.07.2020.)



Galvenie notikumi un fakti:

- **Darbiniece:** pašvaldības iepirkumu speciāliste Juridiskajā nodaļā, 14 gadu stāžs;
- Darba pārkāpumu un neattaisnotu kavējumu nav bijis, pēdējie 3 ikgadējās novērtēšanas rezultāti: “**teicami**”;
- **Onkoloģiska saslimšana** – DNL 6 mēneši – darbā atgriežas ar II grupas **invaliditāti**, turpinot veikt iepirkuma speciālista pienākumus, apgādībā 3 nepilngadīgi bērni, no kuriem 1 ar 2.grupas **invaliditāti**;

Viss bija labi, līdz.....

- ✓ veicot iepirkumu, darbiniece **pamanīja aizliegtas vienošanās pazīmes (karteli);**
- ✓ par minēto **vairākkārt informēja** tiešo un augstāko **vadību,** līdz pat domes priekšsēdētājam.

Rezultātā:

- vairāk **netika doti dokumenti** tirgus izpēšu veikšanai;
- **pārsēdināja** uz citu kabinetu citā stāvā;
- vairākkārtēji **piedāvājumi** no tiešā vadītāja «**aizrotēt**» - pāriet strādāt citos amatos, citā nodaļā;
- ar darba pienākumiem saistītu **draudu izteikšana** darbinieces īpašumā no svešas personas, kas par viņu iesniedz sūdzību pašvaldībai.

Pēkšņi pēc atvaļinājuma:

- **bez brīdinājuma ir liegta piekļuve** ikdienā lietojamām **sistēmām** (lietvedības, iepirkumu un pašvaldības sistēmai kopumā);
- darba kabinetam **nomainīta atslēga**;
- **sliktāks novērtējums**: no “teicami” uz “labi”;
- darba devējs **ignorē visus darbinieces iesniegumus** (par vienlīdzīgu darba samaksu un samaksu par papildu darbu, novērtējuma apstrīdēšanu un konstatēto karteli publiskajā iepirkumā);

Darba attiecību fināls:

- **atstādināta no darba uz 3 mēnešiem bez darba samaksas (Darba likuma 58.p. III daļa)+ darba devējs izveido izmeklēšanas komisiju;**
- **uzteic darba līgumu (Darba likuma 101.p. I d. 2.pkt. un 103.p. I d. 1.pkt.) = rīcība pretēji labiem tikumiem.**


✓ **Pamatojums atstādināšanai un uzteikumam:**

- saņemts iesniegums no fiziskas personas, ka darbiniece draudējusi, līdz ar to uz faktisko apstākļu izmeklēšanas laiku jāatstādina, lai nepieļautu iespējamu prettiesisku darbību veikšanu;
- iepirkumu sistēmā skatījusies ne savus līgumus;
- aizdomas par Datu regulas pārkāpumiem un dienesta stāvokļa ļaunprātīgu izmantošanu, jo Lursoft datu bāzē pētījusi sūdzības iesniedzēja datus;
- atvaļinājuma laikā sazinājusies ar kolēģiem.

✓ Darbinieces nostāja:

- **iesniegums ir izgudrojums**, lai slēptu pēdas koruptīviem darījumiem pašvaldības iepirkumos **+izrēķināšanās** par karteļa izjaukšanu;
- kopš informējusi darba devēju par invaliditāti un atrodas onkoloģijas centra uzskaitē, izjūt psiholoģisku ietekmēšanu un spriedzi, kā arī nelabvēlīgu un pazemojošu attieksmi no vadības;
- Darba likuma 9.panta pirmās daļas + atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa pārkāpums.


Darbiniece lūdz tiesu:

- **atcelt:** darba devēja rīkojumu par atstādināšanu no darba+ uzteikumu  **atjaunot darbā;**
- **samaksāt:** vidējo darba algu par laiku līdz rīkojuma atcelšanai;
- **piedzīt:** no darba devēja kompensāciju par nodarīto morālo un materiālo kaitējumu 10 000,00 euro apmērā;
- **publiski atvainoties:** darba devēja mājaslapā.

Mobings:

- ✓ Risinot jautājumu **par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja īstenota mobinga gadījumā, pēc analogijas ir piemērojama Darba likuma 29.panta astotā daļa, neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esamību atbilstoši Civillikuma 1635.pantam.**

Skat. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 23.decembra spriedumu civillietā Nr. SKC-1755/2014 (C27129113), 2016.gada 13.apriļa spriedumu civillietā Nr.SKC-1068/2016 (C33496513).

Darba likuma 9.panta otrajā daļa: **apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips** = pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz darba devēju.  Darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses.

Ja darbinieks norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu, tad **darba devēja pienākums ir pierādīt, ka** darbinieks nav sodīts vai viņam nav radītas nelabvēlīgas sekas sakarā ar to, ka viņš tiesiskā veidā izmanto savas tiesības vai vēršas kompetentās iestādēs sakarā ar iespējamiem likuma pārkāpumiem darbavietā.

Augstākās tiesas 2012.gada 2.novembra sprieduma lietā Nr. SKC 941/2012 (C26087110) 10.punkts.

Tiesa norādīja:

Darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērstā attieksme, uzsakot darba līgumu, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku.

Augstākās tiesas 2013.gada 8.maija sprieduma lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209) 14.3. un 14.3.1.punkts.

Tiesa atzina: pašvaldība nepierādīja, ka pret darbinieci no darba devēja puses netika īstenots mobings, uz ko savā prasībā viņa norādīja, norādot konkrētus gadījumus.



Tiesas norādītās mobinga pazīmes:

- kad darbiniece jautāja vadībai, **kāpēc viņai nedod dokumentāciju iepirkumu veikšanai**, saņēma atbildi, ka *viss ir kārtībā un viņiem patīk, kā viņa strādā*, bet darbus joprojām nedeva;
- jautājot atkārtoti, saņēma atbildi, ka *darba nav*. Savukārt lietvedības un iepirkumu sistēma liecināja par pretējo.
- ✓ **darba nedošana** tiešo pienākumu veikšanai;
- ✓ darbinieces **maldināšana** (par darbu teiktais neatbilda objektīvai realitātei);
- ✓ **neatbildēšana** uz iesniegumiem;
- ✓ **pēkšņa un bez iepriekšēja brīdinājuma piekļuves liegšana** tiešo darba pienākumu veikšanai nepieciešamajām elektroniskajām sistēmām;



- ✓ darba devēja **plānoti un sistēmiski pasākumi**, lai liegtu piekļuvi darba sistēmām un darbinieces darba kabinetam (kabineta atslēgu maiņa darbinieces atvaļinājuma laikā);
- ✓ darbinieka **sociāla izolēšana un ignorēšana**;
- ✓ **apdraudējums** darba izpildei un kvalitātei;
- ✓ **centieni aizrotēt vai «izēst»**, lai aiziet labprātīgi, neizturot psiholoģisko teroru.

Darba devējs tiesai: bet viņa prasības pieteikumā taču nelūdz konstatēt mobingu, kāpēc mēs to vispār analizējam!!!???

Tiesas slēdziens: ilgtermiņā, sistēmiski un sistemātiski īstenots mobings psiholoģiska terora veidā.

Mobinga iemesls = darbinieces pieņemtie & nepieņemtie lēmumi darbā iepirkumu jomā:

nelabvēlīgā attieksme no darba devēja puses tika vērsta, nevis darbinieces ilgās darba nespējas un iegūtās invaliditātes dēļ, bet gan pēc tam, kad, pildot savus tiešos darba pienākumus, darbiniecei radās aizdomas par koruptīvām darbībām (karteli) un Publisko iepirkumu likuma un Konkurences likuma **pārkāpumu**, kā rezultātā prasītāja no vērtēšanas **izslēdza** dažus pretendētus, par ko, ņemot vērā amata aprakstā noteikto, prasītāja **ziņoja** darba devējam.

Ko parāda abi spriedumi?!

- ✓ Konfliktos iesaistītās puses & konfliktu anatomiju;
- ✓ Darba devēja veiksmes atslēgu: normatīviem aktiem atbilstoša rīcības stratēģija un pierādījumi;
- ✓ Darba devēja prettiesisku, labas pārvaldības principam neatbilstošu un nesamērīgu rīcību;
- ✓ *Judikatūrā** par mobingu atrodamās juridiskās atziņas, definīcijas un kritērijus, kas konfliktsituāciju darbā kvalificē par mobingu – to analīzes un piemērošanas praksi.

**spēkā stājušies, tiesiski, secīgi, līdzīgi tiesu nolēmumi*

Vai tiesai pietrūka likumā ietvertas mobinga definīcijas?!

Domājams, nē!

- **Judikatūra** (gan vispārējās jurisdikcijas tiesu, gan EST, ECT, ST) **ir tiesību avots jebkurā Latvijas tiesiskās sistēmas tiesību nozarē, tajā skaitā darba tiesībās, neatkarīgi no tā, vai likumdevējs ir spējis to pienācīgi noformulēt un ietērt rakstītajā normatīvajā aktā vai nē!**
- **Tiesību avots ir arī vispārējie tiesību principi!**

- ✓ **vienlīdzības princips un diskriminācijas aizlieguma princips** (Satversmes 91.pants, Darba likuma 7. un 29.pants);
- ✓ **tiesības uz personas neaizskaramību** (Satversmes 94.pants);
- ✓ **tiesības uz goda un cieņas aizsardzību** (Satversmes 95.pants, Civillikuma 1635.pants);
- ✓ **tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai** [arī tiesības strādāt un saglabāt darbu] (Satversmes 106.pants).

Būt/nebūt likumā ietvertai mobinga definīcijai?

- ✓ viena universāla definīcija;
- ✓ juridiskais saturs ir viegli saprotams un pielietošana ir salīdzinoši viegla;
- ✓ priekšraksti un nosacījumi ir maksimāli pietuvināti dzīvei, kas atvieglo piemērošanu;
- ✓ var iztikt tikai ar gramatisko interpretācijas metodi.

Būt/nebūt likumā ietvertai mobinga definīcijai?

- ✓ nav identisku mobinga situāciju;
- ✓ ekspertu vidū nav vienotas izpratnes, kas ir mobings;
- ✓ mobinga saturs un tvērums nemitīgi evolucionē;
- ✓ jo lielāka būs mobinga satura un tvēruma konkrētība, jo vairāk sašaurināsies to gadījumu loks, kas varētu tikt atzīti par atbilstošiem tiesību normā ietvertajai definīcijai.



Latvijas Republikas tiesībsargs

Paldies par uzmanību!!!