



Vai izdegšana būs
jaunais darba tiesību
izaicinājums?

Edgars Riņķis, vecākais jurists

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības Darba tiesību
forums 2025

2025. gada 21. novembris

Kas ir izdegšana, un kādi ir tās cēloņi

- **Izdegšana ir fizisks, emocionāls vai garīgs izsīkums**, kam raksturīga samazināta motivācija, pazemināts sniegums un negatīva attieksme pret sevi un citiem.
- Tā rodas no **darbības augstas noslodzes** līmenī līdz stresa un spriedzes sliekšņiem, īpaši no ārkārtējas un ilgstošas fiziskas vai garīgas slodzes vai pārmērīgas darba slodzes.
- **Riska grupā** – darbinieki pakalpojumu sniegšanas jomā (ārsti, sociālie darbinieki, skolotāji u.c.).

Amerikas psiholoģijas asociācijas (APA) definīciju vārdnīca

- Galvenie **izdegšanas faktori**: pārmērīga noslodze, kontroles trūkums, nepietiekama atzinība, darba kopienas trūkums, netaisnīga attieksme, vērtību neatbilstība.

Leiter M., Maslach Ch. (1999)

Izdegšanas sindroms Latvijā = arodslimība

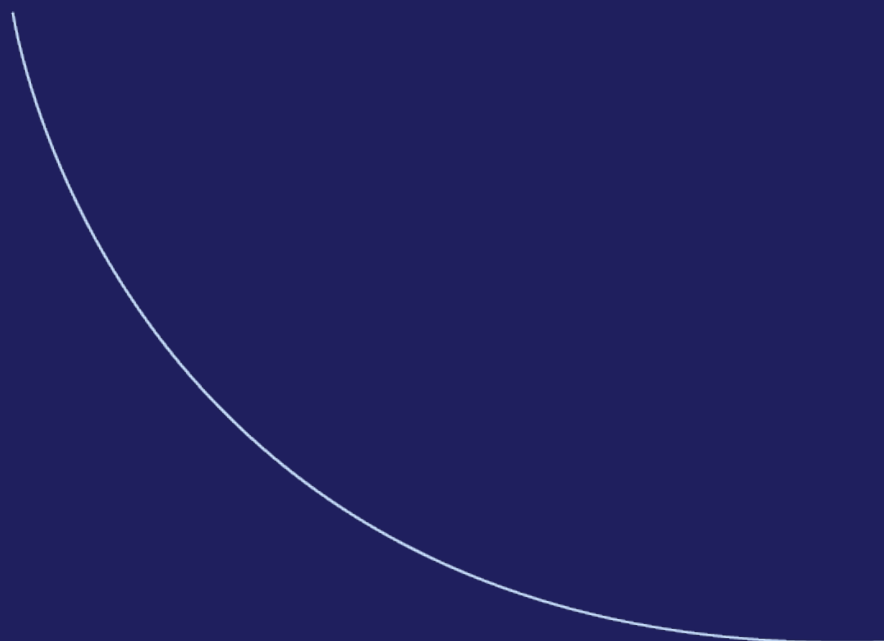
- MK 06.11.2006. noteikumu Nr. 908
1. pielikuma 5.15. punkts -
izdegšanas sindromam ir noteikts
pārslodzes izraisītas arodslimības
statuss.

Ceļš līdz arodslimībai un pēc tās:

- Ārstu komisijas atzinums;
- Invaliditāte/darbspējas zudums;
- Apdrošināšanas atlīdzība;
- Darba vides uzlabošana.



Kur ir problēma?



2023. gadā 41% Latvijā aptaujāto darbinieku norādīja, ka ir piedzīvojuši izdegšanas pazīmes pēdējā gada laikā (ES – 45%).

2023. gadā Latvijā pirmreizēji reģistrēto arodslimību gadījumu skaits, kas saistīts ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem, bija 89, proti, 4,7 gadījumi uz 100 000 iedzīvotāju.

Scenārijs 1 - arodslimība

Darbinieks piedzīvo
izdegšanu vai tās
pazīmes;

Vēršas pie ģimenes
ārsta, arodārsta;

Arodslimības statuss;

Izdegšanas problēma tiek
adresēta, novērsta.

Scenārijs 2 - OVP

Darbinieks piedzīvo
izdegšanu vai tās
pazīmes;

Darbinieks dodas uz
OVP;

Arodārsts nosaka papildu
nepieciešamās apskates
(neirologs, psihiatrs,
psihoterapeits);

Izdegšanas problēma tiek
adresēta, novērsta.

Scenārijs 3 - “Pelēkā zona”

Darbinieks piedzīvo
izdegšanu vai tās
pazīmes;

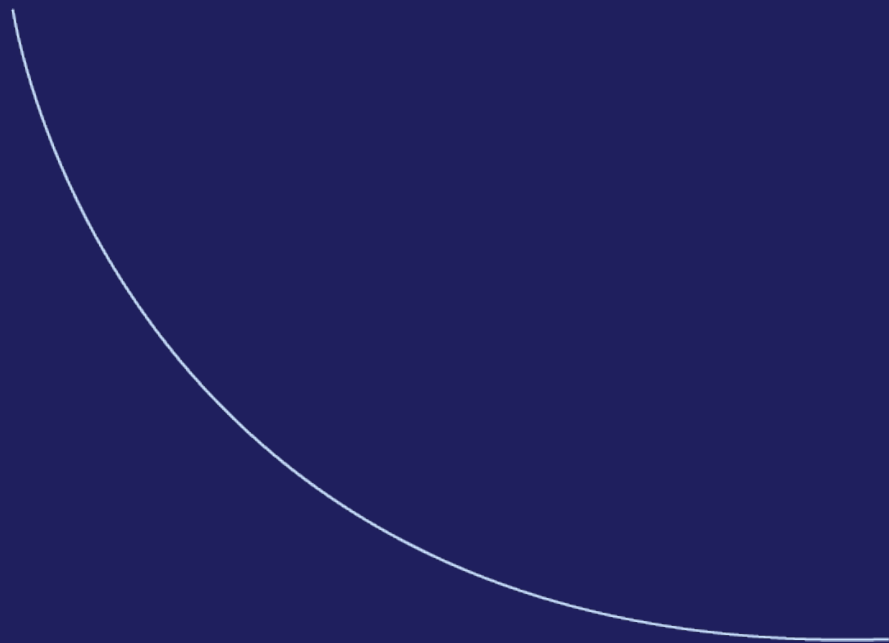
OVP nekonstatē;

Pazīmes ignorē, līdz tas
vairs nav iespējams, vai
izmanto slimības lapu;

Pēc atpūtas atgriežas
darbā.

Izdegšanas problēma ir
adresēta, novērsta?

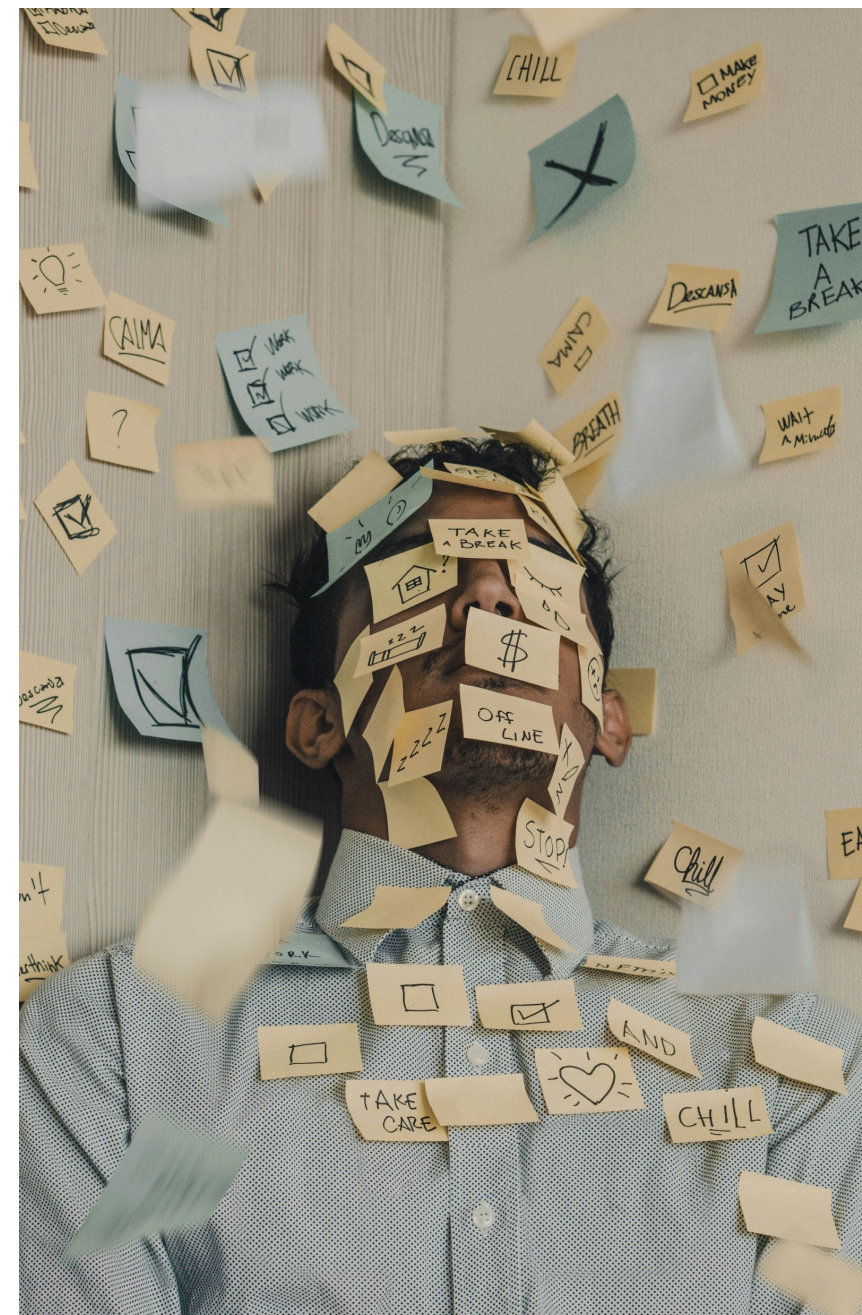
Kādi ir riski “pelēkajā zonā”?



- Darbinieku individuālā veselība;
- Sabiedrības kopējā veselība;
- Darba devējiem - ekonomiskās sekas un juridiskā atbildība.

Ekonomiskās sekas

- “Atslēdzies” (disengaged) darbinieks var darba devējam izmaksāt līdz pat 34% no darbinieka gada algas;
- Cits pētījums – izdegšanas ietekme darba devējiem izmaksā 0.2 līdz 2.9 reizes vairāk nekā veselības apdrošināšana un 3.3 līdz 17.1 reizes vairāk nekā darbinieku apmācības.





Darba devēju juridiskā atbildība

- DAL 4.pants (principi) - darba vides risku adresēšana;
- Psiholoģiskie faktori ir darba vides komponente. DAL 8. panta trešās daļas 3.punkts - to iedarbība darba devējam jāņem vērā, veicot darba vides risku novērtējumu.

Ja neievēro:

- Vides risku novēršana;
- Darbinieka atteikšanās no darba veikšanas;
- Uzteikums;
- Darbinieks vienpusēji izbeidz darba tiesiskās attiecības (tiesības uz sešu mēnešu vidējo izpeļņu);
- Naudas sods par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumu.

Bet kā ir ar vēršanos tiesā?

Šobrīd nav tiesu
prakses, kurā konkrēti
būtu risināts jautājums
par darba devēja
atbildību izdegšanas
gadījumā, bet..

SORAINEN



Tiesu prakses atziņas

2024. gada 30. maija Senāta rīcības sēdes lēmumā lietā Nr. SKC-520/2024

Nav identificējams mobings pret darbinieku, kā rezultātā morālais kaitējums jāpierāda atbilstoši Civillikuma 1635. panta trešajai daļai;

Mobinga nekonstatēšana neliedz prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja prettiesiskas rīcības gadījumā, piemēram, ja:

- Rakstveidā nav noslēgts darba līgums;
- Ir veselības apdraudējums bīstamas infekcijas izplatības apstākļos;
- Nepilnīgi tiek veikta darba samaksa.

Vēl tiesu prakses atziņas

Senāts atsaucās arī uz 2017. gada spriedumu lietā Nr. SKC-239/2017

- Tiesai ir jāvērtē kaitējuma smagums, kādi apstākļi to ietekmējuši un kādas ir aizskāruma sekas.
- Ja pārkāpums personas garīgo labklājību ir ietekmējis būtiski, ir nosakāma arī mantiska atlīdzība.

Medicīniskie izdevumi, citi negūtie papildu labumi, slimības laikā negūtie ienākumi?

Un vēl ir arī kaimiņu tiesu prakse (Igaunija)

20.01.2023 spriedums "Darbinieks v. Sociālās
apdrošināšanas iestāde"

Apmērs: EUR 8882.50 + 670.07 + 9000;

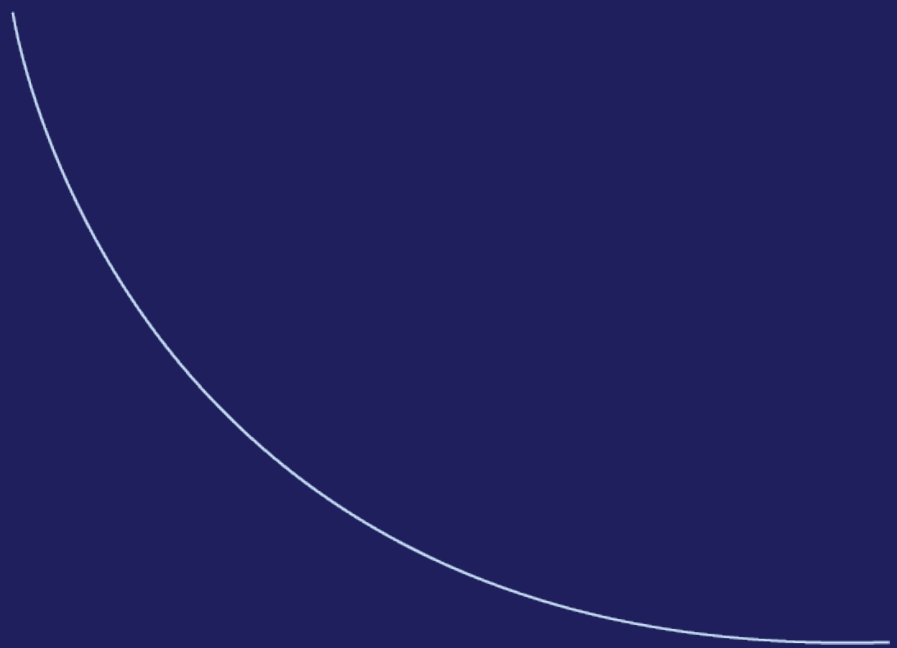
Pamats: Igaunijas Darba aizsardzības likums;

Būtība:

- Attālinātajam Darbiniekam konstatēta izdegšana, noteikts darbaspējas zudums - Darbinieks nav spējīgs strādāt 2 gadus;
- Darbinieks vēršas pret Darba devēju ar prasījumu par zaudējumiem (negūto peļņu un procentiem), morālo kaitējumu;
- Tiesa konstatē, ka Darba devējs attiecībā uz Darbinieku nav vērtējis riskus un nav sagatavojis risku novēršanas plānu.

Rezultāts: Darbinieka prasījums apmierināts daļēji (morālā kaitējuma kompensācija netika piešķirta).

Taču atkal mums ir problēma



Kā izvērtēt rīcības prettiesiskumu?

Normatīvajos aktos nav noteikti konkrēti pienākumi, kas tālāk ļautu izvērtēt darba devēja rīcības tiesiskumu psiholoģisko faktoru risināšanā.

Ko varam darīt lietas
labā?

SORAINEN



Darba devēju rīcība

Virsstundu, darba
noslodzes pārskatīšana;

Objektīva novērtēšana;

Ētikas jautājumu
risināšana;

Darbinieku izglītošana;

Papildus resursi
(veselības
apdrošināšana).

Darbinieku rīcība

Darbs ar saviem riska
faktoriem/stresa
izraisītājiem;

Atpūta;

Izglītošanās;

Sarunu iniciēšana.

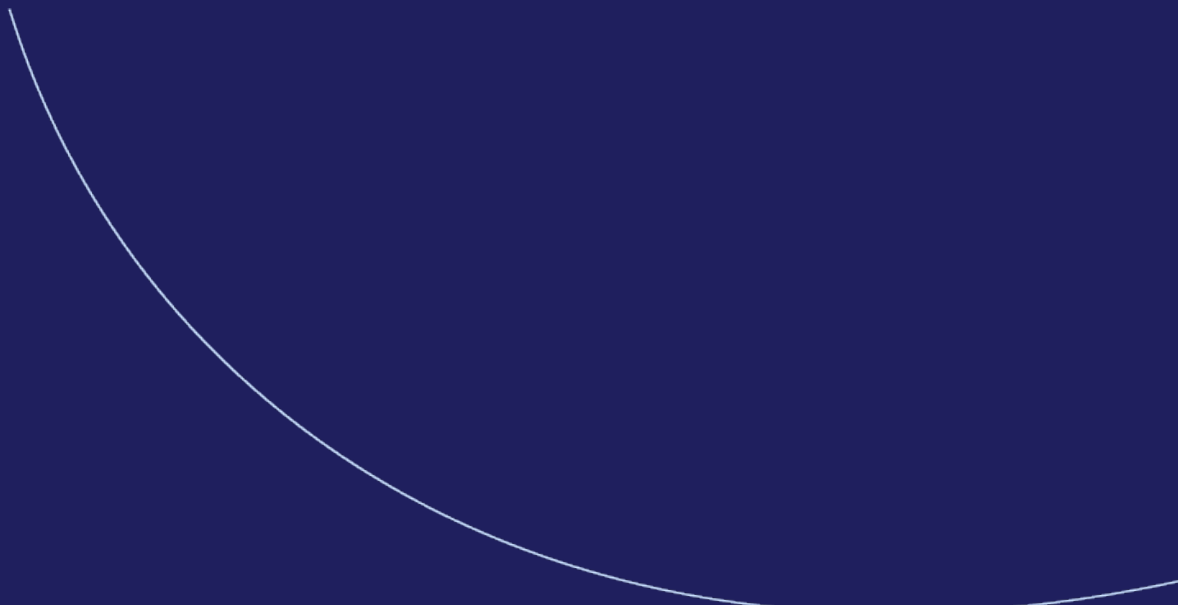
Normatīvā regulējuma izmaiņas

Jānosaka pienākumi
psihosociālo risku
risināšanai darba vidē;

Piemēri nav tālu jāmeklē
- “Darba aizsardzības
prasības, strādājot ar
displeju”;

Ieguvēji ir visi –
darbinieki, darba devēji,
iestādes.

Sazinieties



Edgars Riņķis

Vecākais jurists

edgars.rinkis@sorainen.com

sorainen.com

SORAINEN