

Plānotie grozījumi

Darba likumā

2022

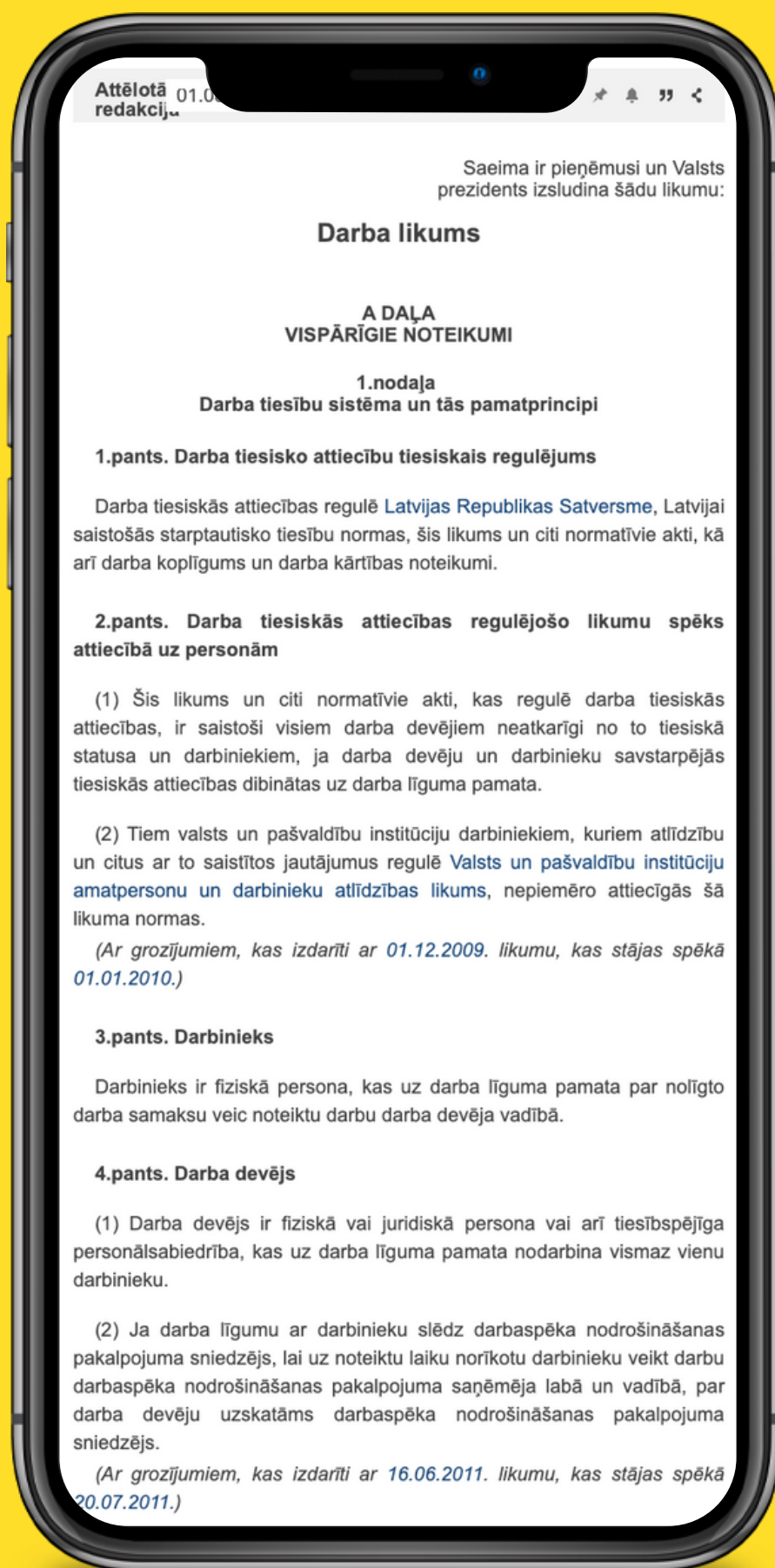
Kaspars Rācenājs

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības
jurists

www.arodbiedribas.lv

kaspars@lbas.lv

29800530



Likumprojekts "Grozījumi Darba likumā"

[21-TA-536 atbalstīts MK 15.03.2022]

[1391/Lp13 iesniegts Saeimā 21.03.2022]

[balsojums 3. lasījumā 16.06.2022]

[stājas spēkā 01.08.2022]



grozījumi

17

**pantos +
pārejas noteikumi un informatīvā atsauce uz ES direktīvām**

6, 14.1., 24., 28., 40., 46., 47., 52., 53., 75.2.,
136., 137., 148., 149., 153., 155., 156.p.

Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES.

Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīva (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas savienībā.



Eiropas komisijas 15.07.2021 formālais paziņojums pārkāpuma procedūras lietā Nr. 2018/2236

Satversmes tiesas 12.11.2020 spriedums lietā Nr. 2019-33-01 "Par Darba likuma 155.panta pirmās daļas atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 110.panta pirmajam teikumam", kas paredzēja atzīt Darba likuma 155.panta pirmo daļu, ciktāl tā neparedz aizsardzību un atbalstu bērna mātes partnerei sakarā ar bērna piedzimšanu, par neatbilstošu Latvijas Republikas Satversmes 110.panta pirmajam teikumam un spēkā neesošu no 01.06.2022.

ATKĀPES

AR

DKL



atkāpes no 1. daļas ar DKL



- likumā noteiktajos gadījumos
- arodbiedrība
- nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni

sal.sk.

76

46

IEPAZĪSTINĀŠANA AR DARBA KOPLĪGUMU



iepazīstināšana ar DKL

24

- pirms darba koplīguma vai grozījumu darba koplīgumā spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad tie stājas spēkā.

**PĀRSTĀVJA
NOTEIKŠANA
NOSŪTĪŠANAS
GADĪJUMĀ**



pārstāvja noteikšana nosūtīšanas gadījumā



14.1

(4) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums noteikt Latvijā savu pārstāvi, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs ~~un tiesā~~.

**PIENĀKUMS INFORMĒT
PAR DARBASPĒKA
NODROŠINĀŠANAS
PAKALPOJUMA
SAŅĒMĒJU**



pienākums informēt par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju

A black, irregularly shaped badge with a white border, containing the number "28" in a large, white, sans-serif font.

28

(7) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs rakstveidā, tiklīdz tas ir zināms, pirms paredzamās darbinieka norīkošanas veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā informē darbinieku par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju.

Darba līgumā jānorāda

40.p.

2.d. 4.p.

4) darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās vai to, ka darbinieks var brīvi noteikt savu darba vietu);

Darba līgumā jānorāda

40.p.

2.d. 7.p.

7) nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, ja darbinieka darba grafiks ir pilnīgi vai lielākoties paredzams,

bet, ja ir nolīgts nepilns darba laiks un darba grafiks nav pilnīgi vai lielākoties paredzams

**40.p.
2.d. 7 p.**

darba līgumā :

- norāda, ka darba grafiks ir mainīgs,
- ietver informāciju:
 - par nolīgto darba laiku, kas ir garantētais apmaksātais darba laiks mēneša ietvarā,
 - kādā laikā darbinieks var veikt darbu, vai viņam būtu pienākums veikt darbu
 - par minimālo paziņošanas laiku pirms darba uzsākšanas vai tā atsaukuma

Darba līgumā jānorāda

40.p.
2.d.

9)[..] uzteikuma kārtību

11) pārbaudes laiku

12) tiesības uz apmācībām

13) sociālā nodrošinājuma iestādes, kuras saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu darba devēja sniegto aizsardzību attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, ja par šo aizsardzību ir atbildīgs darba devējs

Darba līgumā norādāmās ziņas

40.p.
3.d.

- 6., 7., 8., 9., 11., 12. un 13. punktā minētās ziņas var aizstāt ar norādi uz NA, DKL, DKN
- informācija pieejama bez maksas, tā ir saprotama un pilnīga, viegli pieejama, arī izmantojot elektroniskos līdzekļus, tai skaitā tiešsaistes portālus vai informācijas sistēmas.

PÄRBAUDES LAIKS



Pārbaudes laiks

46.p.
2.d.

- max. 3 mēn
- nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var vienoties par pārbaudes laika noteikšanu, kas ir ilgāks par trim mēnešiem, bet nepārsniedz sešus mēnešus.

Pārbaudes laiks, ja terminēts līgums

46.p.
3.d.

- ja līgums līdz 6 mēn. - > pārbaude max. 1 mēn.
- ja līgums līdz 12 mēn. -> pārbaude max. 2 mēn.
- nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var vienoties par 3 mēn.

Pārbaudes laiks

46.p.
4.d.

- Pārbaudes termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.
- Ja terminēts līgums atbilstoši DL 45. p. tiek pagarināts uz noteiktu laiku, pārbaudi atkārtoti nenosaka.

Pārbaudes sekas darbiniekam, kurš veic tādu darbu, kur darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams

47.p.
3.d.

- darbinieks pēc pārbaudes laika beigām var prasīt darba devēju pārcelt viņu tādā darbā, kur darba grafiks ir pilnībā vai lielākoties paredzams, ja uzņēmumā pastāv šāda iespēja un darbinieks pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts vismaz sešus mēnešus.
- darba devējam rakstveidā jāatbild 1 mēn laikā

**JA DARBA
LAIKS NAV
PAREDZAMS**



Ja darbinieka darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams

52.p.
2., 3., 4.d.

- (2)[..] darbinieka nodarbināšana pieļaujama tikai tad, ja:
 - darbs tiek veikts iepriekš noteiktās atsauces stundās un dienās un
 - darba devējs ir pienācīgā kārtā paziņojis darbiniekam precīzu darba izpildes laiku.
- Darba grafiks DL izpratnē ir precīzs laiks, kad darbinieks sāk un beidz darbu.
- Atsauces stundas un dienas DL izpratnē ir laikposms noteiktās dienās, kurās var veikt darbu pēc darba devēja pieprasījuma.

Izpildījuma laiks darbiniekam, kurš veic tādu darbu, kur darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams

52.p.

2., 3., 4.d.

- (3) Darbiniekam ir tiesības neveikt darbu, ja darba devējs nav izpildījis savu pienākumu, kas noteikts šā panta otrajā daļā, un nav pieļaujama jebkādu nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam sakarā ar viņa rīcību.
- (4) Ja darba devējs darba līgumā noteiktajā termiņā nav pienācīgā kārtā paziņojis par šā panta otrajā daļā paredzētā darba izpildes atcelšanu, darbiniekam ir tiesības saņemt to atlīdzību, kuru viņš būtu saņēmis, ja būtu veicis darbu.

INFORMĀCIJA

NOSŪTOT

KOMANDĒJUMĀ

VAI DARBA

BRAUCIENĀ



nosūtot darbinieku komandējumā vai darba braucienā uz citu valsti, pienākums laikus pirms nosūtīšanas rakstveidā informēt darbinieku par

53.p.

5., 6., 7.d.

- 1) valsti vai valstīm, kurās paredzēts veikt darbu, un paredzamo darba veikšanas ilgumu;
- 2) valūtu, kādā izmaksās darba samaksu;*
- 3) naudas pabalstiem vai pabalstiem natūrā saistībā ar darba uzdevumiem, ja tādi tiek nodrošināti;*
- 4) repatriācijas iespēju un tās kārtību, ja tā tiek nodrošināta.*

*ja komandējums vai darba brauciens ir ilgāks par četrām nepārtrauktām nedēļām

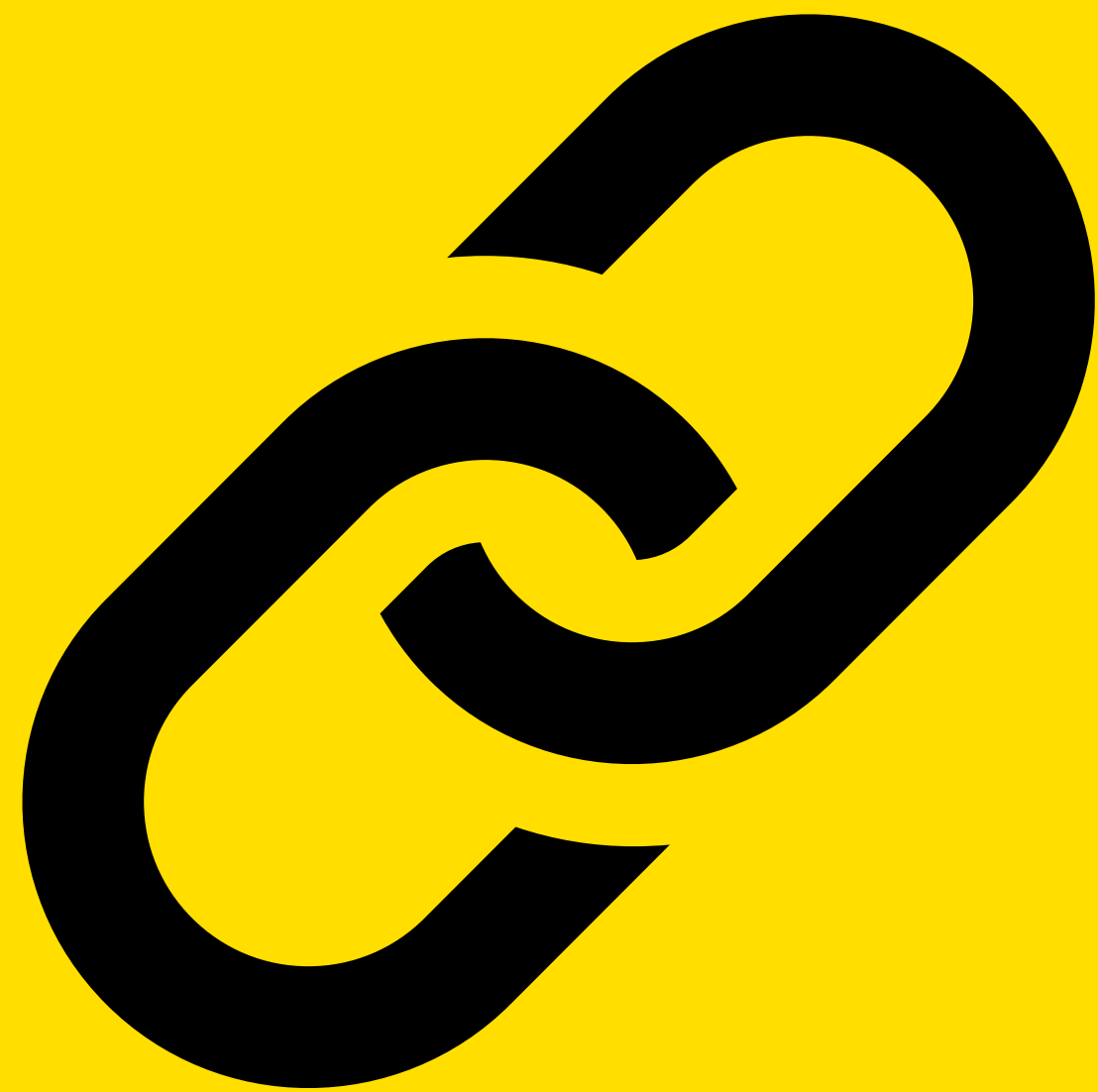
nosūtot darbinieku komandējumā vai darba braucienā uz citu valsti

53.p.

5., 6., 7.d.

6) Darba devējs rakstveidā paziņo darbiniekam par jebkurām izmaiņām šā panta piektajā daļā minētajā informācijā pirms to spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad izmaiņas stājas spēkā.

**ĪPAŠĀ
ATBILDĪBA
PAR DARBA
SAMAKSU**



Īpašie atbildības noteikumi par darba samaksas izmaksu

75.2 p.

- gadījumā, ja darba devējam kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde par būvdarbu saistībā ar ēku būvniecību vai specializēto būvdarbu veikšanu, bet darba devējs darba līgumā vai darba koplīgumā noteiktajā laikā nav izpildījis pienākumu izmaksāt darba samaksu darbiniekam, tad ...
- gan uz Latviju nosūtītajam, gan Latvijā nodarbinātajam darbiniekam, kas veic būvdarbus saistībā ar ēku būvniecību vai specializētos būvdarbus, ir tiesības prasīt neizmaksātās darba samaksas izmaksu no personas, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi.

**VIRSSTUNDAS
ĀRKĀRTĒJĀS
SITUĀCIJAS
LAIKĀ**



kad nav nepieciešama VDI atļauja virsstundu darbam



136

(4) Ja DL 136. panta trešajā daļā minētajos gadījumos virsstundu darbs turpinās ilgāk par sešām dienām pēc kārtas, darba devējam ir nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja turpmākajam virsstundu darbam, izņemot gadījumus, kad līdzīgu darbu atkārtoties nav paredzama vai Ministru kabinets ir izsludinājis ārkārtējo situāciju vai izņēmuma stāvokli.

DĪKSTĀVES UZSKAITE



Jāuzskaita arī dīkstāves stundas

137

Darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas, kā arī dīkstāves laiku.

DARBA LAIKA ORGANIZĀCIJAS PIELĀGOJUMS



Tiesības prasīt darba laika organizācijas pielāgojumu

148.p.
4.d.

- Darbiniekam, kuram ir
 - bērns līdz 8 gadu vecumam,
 - nepieciešams personīgi aprūpēt laulāto, vecāku, bērnu vai citu tuvu ģimenes locekli [arī attiecas nosacījums, ka nopietna medicīniska iemesla dēļ nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts]
 - nepieciešams personīgi aprūpēt personu, kura dzīvo ar darbinieku vienā mājsaimniecībā un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts.

Darba devējam ir pienākums izvērtēt darbinieka pieprasījumu darba laika organizācijas pielāgojumam

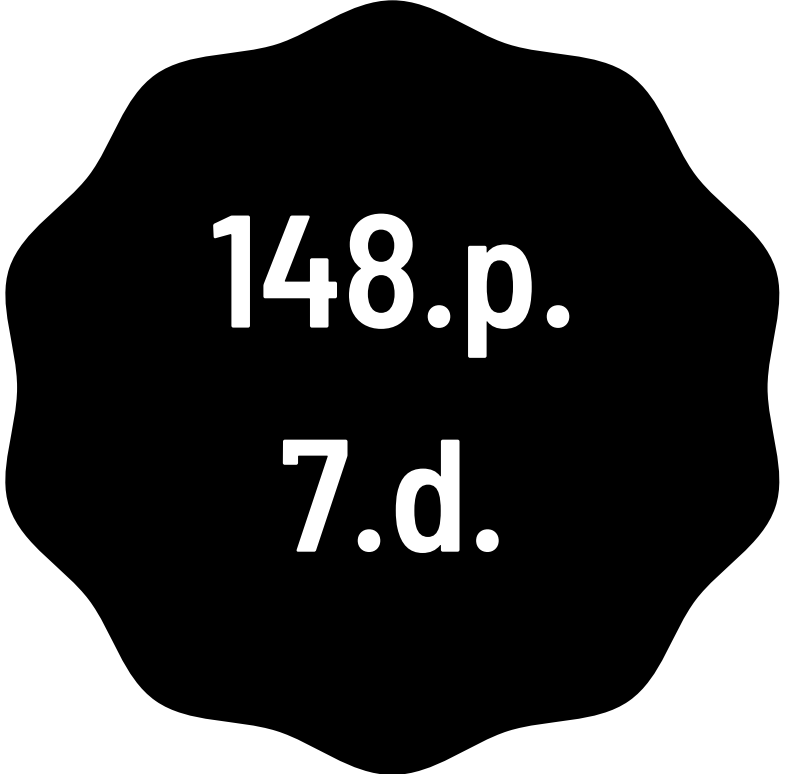

148.p.
5.d.

- Darba devējam ir pienākums izvērtēt darbinieka pieprasījumu, kas iesniegts atbilstoši šā panta ceturtajai daļai un ne vēlāk kā viena mēneša laikā no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas informēt darbinieku par darba laika organizācijas pielāgojuma iespējām uzņēmumā.

Ja darbiniekam ir noteikts darba laika organizācijas pielāgojums uz laiku, tad, tam beidzoties, tiek atjaunots iepriekšējais darba režīms.

148.p.
6.d.

- Darbiniekam ir tiesības prasīt, lai darba devējs atjauno iepriekšējo darba režīmu pirms nolīgta termiņa beigām, ja tas ir pamatots ar objektīvu apstākļu maiņu.
- Darba devējam ir pienākums izvērtēt šādu darbinieka pieprasījumu un ne vēlāk kā viena mēneša laikā no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas informēt darbinieku par pieņemto lēmumu.



148.p.
7.d.

- Šā panta ceturtās, piektās un sestās daļas noteikumi attiecināmi arī uz darbinieka tiesībām prasīt iespēju veikt darbu attālināti.

ATVALINĀJUMA AIZSĀRDZĪBA



Darbinieka tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantošana

**149.p.
6.d.**

- Darbinieka tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantošana pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādai darbinieka tiesību ierobežošanai.

APRŪPĒTĀJA ATVAĻINĀJUMS



Aprūpētāja atvaļinājums 5 dd gadā, bez darba samaksas

153.p.
1.3.d.

- Piešķir, ja prasa darbinieks, kuram:
 - nepieciešams personīgi aprūpēt laulāto, vecāku, bērnu vai citu tuvu ģimenes locekli [arī attiecas nosacījums, ka nopietna medicīniska iemesla dēļ nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts]
 - nepieciešams personīgi aprūpēt personu, kura dzīvo ar darbinieku vienā mājsaimniecībā un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts.
- Ir tiesības izmantot pa daļām.

ATVAĻINĀJUMI BĒRNIEM



Atvaļinājums bērna tēvam, [...] citai personai

**155.p.
1.d., 1.1 d.**

- Bērna tēvam ir tiesības uz 10 darba dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērna tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.
- Ja bērna paternitāte nav atzīta (noteikta) vai bērna tēvs ir miris, vai bērna tēvam ir pārtrauktas aizgādības tiesības, tad citai personai, kas nav bērna māte, ir tiesības uz 10 darba dienu ilgu atvaļinājumu, lai pēc bērna mātes lūguma iesaistītos bērna aprūpē. Šādu atvaļinājumu piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

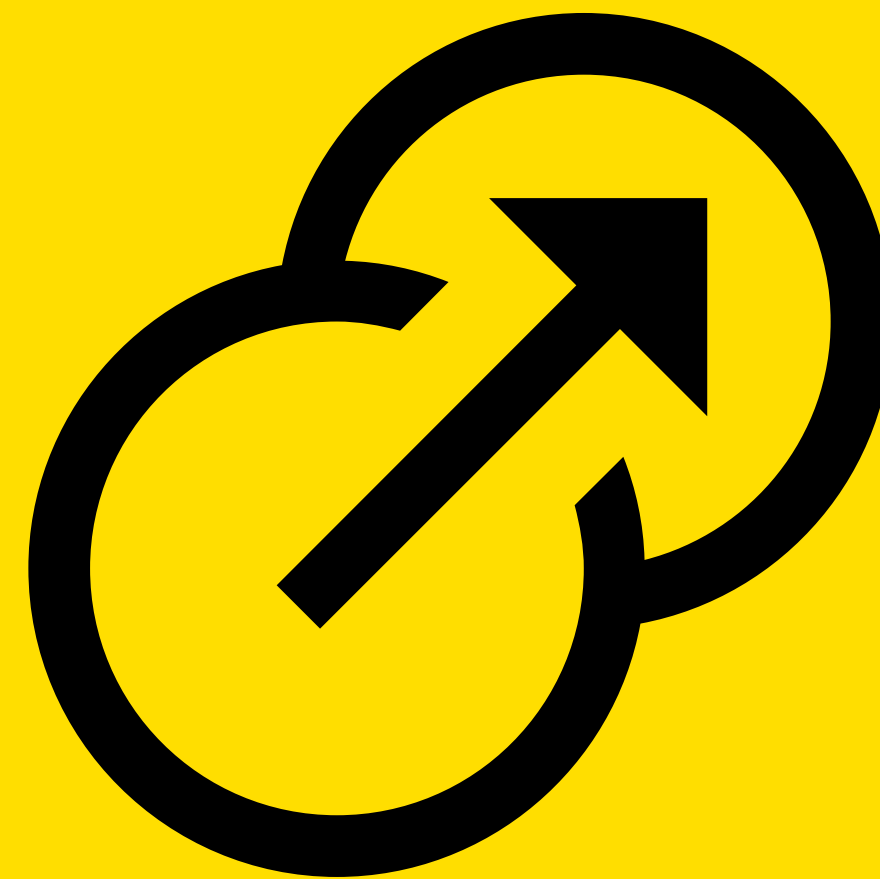
Bērna Kopšanas Atvaļinājums



**156.p.
2., 6.d.**

- BKA daļa nevar būt īsāka par vienu nepārtrauktu kalendāra nedēļu.
- Neskarot šī panta pirmajā un otrajā daļā noteiktās tiesības, darbiniekam ir tiesības prasīt BKA elastīgas izmantošanas iespējas.
 - Darba devējam ir pienākums izvērtēt šādu darbinieka pieprasījumu un ne vēlāk kā viena mēneša laikā no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas informēt darbinieku par bērna kopšanas atvaļinājuma elastīgas izmantošanas iespējām.

PĀREJAS NOTEIKUMS



PĀREJAS NOTEIKUMS

23.p.

Ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku ir nodibinātas līdz 2022.gada 31.jūlijam, darba devējs nodrošina nepieciešamās papildus informācijas sniegšanu vai darba līguma noformēšanu atbilstoši grozījumiem šā likuma 40. un 53.pantā, kas paredz darba devēja pienākumu sniegt darbiniekam noteikta veida informāciju, ja to pieprasa darbinieks.

PĀREJAS NOTEIKUMS

24.p.

Grozījumi šā likuma 46.pantā, kas paredz pārbaudes laika termiņa noteikšanu īsāku par trīs mēnešiem, ja līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, un grozījumi, kas ar darba koplīgumu paredz pārbaudes laika noteikšanu, kas ir ilgāks par likumā noteikto termiņu, piemērojami tām darba tiesiskajām attiecībām, kas nodibinātas pēc šo grozījumu spēkā stāšanās.

PĀREJAS NOTEIKUMS

25.p.

Ja bērns ir piedzimis līdz 2022. gada 31. jūlijam, piešķirot šā likuma 155. panta pirmajā daļā paredzēto atvaļinājumu, tiek piemērota 155. panta pirmās daļas redakcija, kura bija spēkā līdz 2022. gada 31. jūlijam.



www.menti.com

25 36 86 42

Darba vietā esmu saskāries ar:



— ATLASĪT

Atlasīt pēc ECLI:

(nolēmuma ECLI identifikators vai tā daļa)

Atlasīt pēc lietas numura:

Atlasīt pēc arhīva numura:

Atlasīt pēc datuma:

No:

Līdz:

Atlasīt pēc tiesu iestādes:

Atlasīt pēc lietas veida:

Atlasīt pēc lietas paveida:

Atlasīt pēc nolēmuma
statusa

Atlasīt pēc instances:

Atlasīt pēc likuma panta:

*(Tikai Kriminālprocesa un Administratīvo
pārkāpumu procesa nolēmumiem)*

- ✓ Pirmā instance
- Apelācijas instance
- Kasācijas instance

Likuma pants:

Meklēšanas tips:

Meklēt nolēmuma tekstā:

Nesatur frāzi:

Atlasīt

Sākt no jauna

TIESU PRAKSE DARBA LIETĀS
(2012.gada jūlijs – 2021.gads)

Tiesu prakses apkopojums sagatavots pēc
Senāta Civillietu departamenta ierosinājuma

7., 29., 100.panta 5.daļa

Rīga 2022

<https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas>

Psihologiskā terora izpausmes darba vietā raksturo kā emocionālu vardarbību un iebiedēšanu, kas vērsta pret darbinieku un saistīta ar tiesiskās vienlīdzības principa, diskriminācijas aizlieguma principa, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa, kā arī personas cieņas un goda aizskaršanu, personas neaizskaramības principa, tiesībām uz darbu pārkāpumiem (nenodrošinot vienlīdzīgus, taisnīgus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus), ko īsteno vai pieļauj darba devējs.

Jansone I. Mobings/Bossings. (par maģistra darba izstrādes gaitā iegūtiem pētījuma rezultātiem).
Pieejams: <https://lpva.lv/storage/files/p3eJHL2tnwn0uws71Kkd7LRXNUbwhJtSfa1pwsko.pdf>

Senāta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020 (C30407917)

Mobinga jēdziens

- Dalījums bosingā un mobingā ir vairāk teorētiska rakstura, bet **galvenā būtība ir tajā, ka darba vietā pret darbinieku tiek izmantots psiholoģiskais terors**. Proti, abos gadījumos tas tik un tā ir psiholoģiskais terors, nevis divi dažādi institūti, un bosinga pēc būtības ir mobinga jeb psiholoģiskā terora paveids.



Senāta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020 (C30407917)

Mobinga jēdziens

- **Mobings ir psiholoģisks uzbrukums vienam konkrētam darbiniekam no vadītāja vai darba kolēģu puses;**
- mobingu īsteno viens vai vairāki kolēģi, arī vadītājs; ja vajātājs ir vadītājs, to bieži sauc par bosingu.



Senāta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020 (C30407917)

Mobinga konstatēšana

- **Psihologiskā terora ilgums ir jāvērtē kopsakarā ar citām psihologiskā terora pazīmēm, jo īpaši darbību raksturu, mērķi un sistemātiskumu. Ilguma kā psihologiskā terora pazīmes būtība nav noteiktā laika nogrieznī, bet gan ir tajā, ka **psihologisko teroru veido darbību kopums ar vienotu mērķi, nevis viena vai vairākas atsevišķas epizodes.****
- **Jo biežākas un sistemātiskākas ir kaitnieciskās darbības, jo īsāks laika posms nepieciešams, lai mobingu konstatētu, un otrādi.**



Senāta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020 (C30407917)

Mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips

- **Mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem, tikai šajā situācijā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem (kā tas būtu atšķirīgas attieksmes jeb diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā).**



Senāta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020 (C30407917)

Tiesai jānoskaidro un jāveic izvērtējums vai darba devēja darbības atbilst vienlīdzības principa pārkāpumam:

- ① vai kāds iestādes darbinieks (darbinieki) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos;
- ② ja tāds darbinieks (darbinieki) ir, vai ar konkrētajām darba devēja darbībām ir pieļauta atšķirīga attieksme;
- ③ ja attieksme ir atšķirīga, vai tai ir pamatots un objektīvs attaisnojums un vai ir ievērots samērīgums starp sasniedzamo mērķi un izmantotajiem līdzekļiem



Senāta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020 (C30407917)

Mobinga gadījumos ir apgrieztās pierādīšanas pienākums

- Atbilstoši DL 29.panta trešajai daļai pierādīšanas pienākums par to, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts, ir darba devējam un mobinga gadījumos ir pamats pēc analogijas piemērot šo apgrieztās pierādīšanas principu.



Senāta 2020.gada 28.apriļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020 (C30407917)

Pienākums vērtēt pierādījumus un apstākļus kopumā

- psiholoģisku vardarbību pēc definīcijas var izraisīt viena darbinieka dažādu veidu rīcības pret citu darbinieku kopums;
- aplūkojot katru rīcības gadījumu atsevišķi, šāda rīcība pati par sevi ne vienmēr būtu uzskatāma par psiholoģisku vardarbību, bet, vērtējot to vispārēji un attiecīgā kontekstā, tostarp ņemot vērā to kumulāciju laikā, to varētu uzskatīt par tādu, kas objektīvi ir skārusi šī cita darbinieka pašcieņu un pašapziņu, pret kuru attiecīgā rīcība ir vērsta



Senāta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020 (C30407917)

Vai tiesā var izmantot “slepus” veiktus ierakstus, kas pierāda mobingu?

- Psihologiskais terors darbavietā ir tā joma, kurā darbiniekam tiešām var būt grūti vai reizēm pat neiespējami iegūt citus pierādījumus darba devēja īstenota mobinga pierādīšanai kā slepus izdarītus audio vai video ierakstus, īpaši, ja mobings izpaužas vārdos vai žestos. Līdz ar to **atsevišķos gadījumos var būt attaisnojama un pieļaujama darbinieka sarunas ar darba devēju ierakstīšana, neinformējot par to darba devēju, un šī ieraksta izmantošana tiesā par pierādījumu darbinieka aizskarto tiesību aizsardzībai.**



Senāta 03.07.2019 spriedums lietā nr. SKA-474/2019 (A420287716)

① Emocionālā vardarbība konstatējama ilgtermiņā un kopumā

Emocionālo vardarbību pret personu parasti veido iestādes vienota naidīga sistēma, tostarp iestādes vadošā personāla rīcība (bosings). Tie ir mērķtiecīgi uzbrukumi visdažādākā veidā.

Emocionālā vardarbība ir konstatējama ilgtermiņā un kopumā.



② Emocionālā vardarbība nav viegli identificējama

Emocionālā vardarbība darba vietā nav viegli identificējama un pierādāma, it īpaši, ievērojot, ka šādu ietekmi īstenojošās personas (personu grupas) attieksme pret ietekmējamo personu pati par sevi var nebūt prettiesiska. Prettiesisks ir šo darbību mērķis padarīt personas atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu.

Arī ietekmētajai personai mērķtiecīga negatīva izturēšanās pret viņu var kļūt skaidra tikai pēc noteikta laika, kad šāda apiešanās izvēršas sistēmā.



③ Situācija jāvērtē visaptveroši

Tiesas uzdevums, pārbaudot argumentus par emocionālo vardarbību, būtu pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā.

Tiesas pieejai turklāt nav jābūt formālai no procesuālās vai materiāltiesiskās atbilstības viedokļa, jo tiesas mērķis šādā lietā ir ne tikai iestādes atsevišķu darbību tiesiskuma pārbaude, bet arī psiholoģiskās ietekmes identificējošo pazīmju kopuma pārbaude



- ④ Tas, cik ilgā laika periodā ir jāvērtē iestādes attieksme pret personu, ir atkarīgs no konkrētās lietas apstākļiem**

Pārbaudot, vai iestāde ir vērsusies pret konkrētu personu, pieļāvusi emocionālu spriedzi un radījusi nepanesamus apstākļus (t.i., vai ir notikusi emocionālā vardarbība), ir jāvērtē visu apstākļu kopums ilgākā periodā. Turklāt iestādes rīcība ir vērtējama ne tikai saistībā ar konkrēta disciplinārpārkāpuma apstākļiem, bet plašākā kontekstā, tā kā tieši citu, arī ar disciplinārlietu tieši nesaistītu, apstākļu kopums



⑤ pazīmes, kas var liecināt par emocionālu vardarbību

- regulāra disciplinārsodu piemērošana salīdzinoši neilgā laikā, it īpaši, ja citas personas salīdzināmos apstākļos nav sodītas;
- pienākums katru dienu sniegt atskaites par paveikto darbu, bet neliekot to darīt citiem, norāda uz iestādes apzinātu psiholoģiskās spriedzes un nelabvēlīgu seku radīšanu;



⑥ pazīmes, kas var liecināt par emocionālu vardarbību

- ja iestāde ar konkrētu rīcību un līdzekļiem par prettiesisku rīcību vēršas tikai pret vienu vai dažiem iestādē nodarbinātajiem, bet vienlaikus nepiemēro atbildību citiem darbiniekiem.

Nav izslēgts, ka iestāde ar šādu rīcību vēlas panākt atbrīvošanos no konkrētas personas, vai nu pati pieņemot lēmumus, ar ko tas tiek panākts, vai, radot apstākļus, kuru rezultātā persona pati aiziet no darba.



Eiropas Savienības Vispārējās tiesas 2018.gada 13.jūlija sprieduma lietā Nr. T-275/17.

Ir nedēļas nogale, Jūs piedalāties draudzenes laulību svinībās. Atkal zvana priekšniece. Tālruņa sarunas ir dzirdamas skaļrunī klātesot trešajām personām, kuras dzird tādus izteicienus, kā :

“Tu esi tāda stulbene! Tu esi prom katru nedēļas nogali te viena iemesla dēļ, te atkal kāda cita iemesla dēļ, tev ir pilnīgi vienalga, tu domā tikai par nodarbošanos ar seksu”; “Tu esi stulba! Tu nekad neesi šeit nedēļas nogalē, tu esi tik aprobežota, un tev viss ir vienalga, tu domā tikai par nodarbošanos ar seksu”; “Viss, kas tev būtu jādara – tev ir jāatvainojas, slinkā staigule” “Tev neveicas, runa ir par problēmu ar galvu; ja tu to nespēj, tad tu to nespēj [..], idiote”; “tu tiešām esi idiote; bet kā tu vari nesaprast [..] muļķe; “tu esi tāda stulbene [..], jūs visi esat nejēgas, kā man izdarīt tā, lai man apkārt nebūtu tikai nejēgas”.



Eiropas Savienības Vispārējās tiesas 2018.gada 13.jūlija spriedums lietā Nr. T-275/17.

- **“psiholoģiska vardarbība” tiek definēta, kā “nepiedienīga [ļauņprātīga] rīcība”**
 - 1) **izpaužas kā fiziska rīcība, mutiska vai rakstu valoda, žesti vai cita rīcība, kura ir “[pastāvīga], atkārtojas vai ir sistemātiska”, kas nozīmē, ka psiholoģiska vardarbība ir jāsaprot kā process, kas noteikti turpinās laikā un kas saistīts ar atkārtotām vai turpinātām darbībām, kuras ir “tīšas” pretstatā “netīšām” darbībām.**
 - 2) **žestiem vai citai rīcībai jārada kaitējums personas personībai, cieņai vai fiziskajai vai psiholoģiskajai integritātei.**



LBAS

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

Bruņinieku ielā 29/31, Rīgā, LV – 1001

Tālrunis: 6 7270351, 6 7035960

Fakss: 6 7276649

E-pasts: lbas@lbas.lv



Rekvizīti

Reģ. Nr.: [50008043851](#)

PVN maks. reģ. Nr.: LV50008043851

Banka: SEB BANKA, AS

Konta Nr.: LV68UNLA0002000695682

Kods: UNLALV2X

Kontaktfoma

Kaspars Rācenājs

kaspars@lbas.lv

29800530

Sazinies ar mani par darba tiesību jautājumiem!