



LATVIJAS REPUBLIKAS TIESĪBSARGS

# **KONFLIKTSITUĀCIJAS DARBA VIDĒ**

**Mag.iur. Elīna Ūsiņa**  
Tiesībsarga biroja vecākā juriste

## LEKCIJAS MĒRĶIS



- ✓ **Apzināt**, kādās situācijās darba vidē var rasties konflikti un kā novērst to iespējamību pašā pamatsaknē;
- ✓ **Iepazīt** mobinga/bosinga psiholoģiskos un tiesiskos aspektus;
- ✓ **Izprast** konflikta darba vidē iespējamās cēloņus un apzināties tā eventuālās sekas;
- ✓ **Uzzināt**, kā labāk rīkoties un kur vērsties, kad darbā ir konfliktsituācija;
- ✓ **Saprast**, cik svarīgi ir nepieļaut emocionāla rakstura konflikta eskalēšanos par tiesiska rakstura drāmu.

Satversmes 106.panta pirmais teikums nosaka, ka **ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai.**

Tas attiecas arī uz personas tiesībām strādāt un saglabāt darba tiesiskās attiecības!

«Darbs ir mērķtiecīga darbība, kurā cilvēks realizē savu potenciālu, pašapliecinās, attīsta savas spējas, raksturu un gribu. Šajā attiecību veidā dominē formālas attiecības – noteikts lomu sadalījums, skaidri pienākumi, - un tajās ir maz emociju. [...] Darba kolektīva psiholoģiskajā veselībā svarīga vieta ir vārdam tolerance. Tā ir spēja sadarboties, pieņemt pretējas vērtības. [..]»

Dr. Ē.Rutkovska, “Darbs un cilvēku attiecības tajā,” 2015.gads, rakstu sagatavoja RSU Psihosomatikas klīnikas speciālisti.

## Sociālpsiholoģiskais klimats darbā tiek uzskatīts par labvēlīgu, ja pastāv:

- ✓ savstarpējā uzticēšanās un prasīgums;
- ✓ brīva uzskatu un jūtu izpausme jautājumu apspriešanā;
- ✓ iestādē starp darbiniekiem un dažādām struktūrnodaļām pastāv sapratne un sadarbība.



**Sociālpsiholoģiskais klimats darbā tiek uzskatīts par nelabvēlīgu, ja kolektīvā valda noslēgtība, emocionālā spriedze, nepārtraukti konflikti, darbinieki ir pesimistiski un netiecas sasniegt augstus rādītājus.**



# KAS IR KONFLIKTS DARBA VIDĒ?!



## KUR DARBINIEKS VAR VĒRSTIES, JA IR KONFLIKTSITUĀCIJA DARBĀ?

- 1) Darba vietā – pie tiešā vadītāja, pie iestādes vadības, Personāla nodaļā, Ētikas komisijā, pārraudzības iestādē;
- 2) Arodbiedrībā;
- 3) Valsts darba inspekcijā;
- 4) Tiesībsarga birojā;
- 5) Tiesā.





# KOMPETENCE DARBA STRĪDOS



- ✓ vērtē situācijas cilvēktiesību un labas pārvaldības aspektā (vienlīdzīgas attieksmes pārkāpumi, diskriminācija, mobings, tiesību uz darbu pārkāpumi, labas pārvaldības principa ievērošana valsts pārvaldē);
- ✓ konsultē cilvēktiesību un labas pārvaldības jautājumos;
- ✓ ierosina pārbaudes lietas apstākļu noskaidrošanai;
- ✓ sniedz ieteikumus cilvēktiesību pārkāpumu novēršanai un atzinumus par darba devēja rīcības tiesiskumu, lietderību un labas pārvaldības principa ievērošanu.



- ✓ uzrauga un kontrolē darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu;
- ✓ kontrolē, kā darba devēji un darbinieki savstarpēji pilda darba līgumos un darba koplīgumos noteiktos pienākumus;
- ✓ konsultē darba devējus un darbiniekus par darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību;
- ✓ veic pasākumus, lai sekmētu domstarpību novēršanu starp darba devēju un darbiniekiem;
- ✓ uzliek administratīvos sodus u.c. funkcijas.



KĀDĀS  
SITUĀCIJĀS  
VAR RASTIES  
KONFLIKTI?

- **Darba sludinājuma saturs un attēli;**
- **Darba intervija un darbā pieņemšanas process;**
- **Darba process:** pārbaudes laiks; novērtēšana; pienākumu pārdale; darba samaksa un piemaksas; kvalifikācijas paaugstināšana; komandējumi; jebkuras izmaiņas iestādē (reorganizācija, rotācija) vai darbinieka dzīvē (slimība, nelaimes gadījums darbā, grūtniecība, invaliditāte, tuvinieka nāve utt.); neformālie pasākumi darba vidē; savstarpējās attiecības;
- **Darba tiesisko attiecību izbeigšana.**

## DARBA SLUDINĀJUMA SATURS

- ✓ **nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm**, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums;
- ✓ **aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus**, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu;
- ✓ **nedrīkst norādīt arī jebkuras citas prasības, kas tieši vai netieši varētu diskriminēt pretendentes**, piemēram, rasi, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, ģimenes stāvokli u.c.;
- ✓ **aizliegts norādīt konkrētas svešvalodas prasmi**, izņemot gadījumu, kad tā pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai.



## DARBA SLUDINĀJUMS - ATTĒLS

- **Problēma** – stereotipi par konkrētām sabiedrības grupām un profesijām:
  - ✓ sievietes var būt tikai māsiņas, bet ne dakteres;
  - ✓ personas ar invaliditāti var tikai pīt groziņus vai adīt zeķes;
  - ✓ personas ar citu ādas krāsu var darīt tikai mazkvalificētus darbus u.tml.;
  - ✓ sekretāre (biroja lietvede) var būt tikai jauna un pievilcīga sieviete;
  - ✓ celtnieki, kapteiņi, tālbraucēji, mehāniķi u.tml. var būt tikai vīrieši;
  - ✓ bērnu dārza audzinātājas, skolotājas, kosmetoloģes, vecmātes u.tml. var būt tikai sievietes.



- Attēli darba sludinājumos – **labāk nē, BET, ja tomēr, tad:**
  - ✓ uzmanīgi ar diskriminācijai pakļauto grupu attēlošanu (stereotipi);
  - ✓ labāk attēlot viena līmeņa darbiniekus, iekļaujot diskriminācijai pakļautās grupas;
  - ✓ ja tiek attēloti dažāda līmeņa darbinieki, tad ņemt vērā, ka tie var būt dažādi.





# DARBA SLUDINĀJUMS – ATTĒLS?!



# DARBA INTERVIJĀ UZDODAMIE JAUTĀJUMI

| Atļautie jautājumi                                                                                                                                | Tikai īpašos likumā noteiktos gadījumos                                                                                                                                             | Aizliegtie jautājumi (tieši/ netieši diskriminējoši):                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Izglītība                                                                                                                                         | <p>Informācija par :</p> <p>1) kandidāta veselības stāvokli;<br/>2) iepriekšēju sodāmību.</p> <p><b>TIKAI, tad, ja</b> tam ir nozīme darba līguma noslēgšanā un darba veikšanā!</p> | Nacionālā vai etniskā izcelsme                                                                         |
| Pieredze, iemaņas                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                     | Grūtniecība                                                                                            |
| Jautājumi, kas skar potenciālos amata pienākumus                                                                                                  |                                                                                                                                                                                     | Ģimenes vai laulības stāvoklis                                                                         |
| Pārbaudes darbi                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                     | Iepriekšēja sodāmība, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme   |
| Papildus prasmju pārbaude                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                     | Reliģiskā pārliecība vai piederība pie kādas reliģiskās konfesijas                                     |
| Situācijas modelējošie jautājumi, lai noskaidrotu plānošanas un analītiskās spējas, prasmes identificēt un risināt problēmas                      |                                                                                                                                                                                     | Piederība pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas |
| Jautājumi par kandidāta personību un attieksmi, lai iegūtu informāciju par spējām iekļauties kolektīvā, izzinātu raksturu, stiprās un vājās puses |                                                                                                                                                                                     | Personiska rakstura jautājumi, kas neattiecas uz darbu un var mulsināt vai pazemot                     |

## MALDĪGS PRIEKŠTATS PAR DISKRIMINĀCIJU DARBA INTERVIJĀ

Kandidāts ar  
invaliditāti



Darba devēja  
jautājums par  
īpašām vajadzībām



Kandidāts to  
saprot kā  
diskrimināciju



Tāču darba devēja  
jautājums ir  
pamatots, jo ir  
nepieciešams zināt,  
kādas papildus  
darbības būs jāveic,  
lai nodrošinātu  
darba vides  
pielāgojumu



## DARBA INTERVIJA & DARBĀ PIENĒMŠANAS PROCESS

- **Iespējamās diskriminācijas gadījumā** – **pierādīšanas pienākums darba devējam!**
- Darba devējam ir jāsniedz kandidātam detalizēta informācija (pēc pieprasījuma) par iemesliem, kādēļ kandidāts nav ticis izvēlēts.
- **Tālāka strīda gadījumā ir labi, ja:**
  - ✓ darba intervija ir tikusi ierakstīta;
  - ✓ darba intervija ir tikusi protokolēta (īpaši, ja ir iekšējā punktu sistēma; salīdzinājums ar pārējiem kandidātiem);
  - ✓ darba intervija ir notikusi vairāku cilvēku klātbūtnē vai iesaistē;
  - ✓ uzvara konkursā/nekvalificēšanās amatam paziņota rakstveidā vai arī ir citi rakstveida pierādījumi.

# ATŠĶIRĪGAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMA PĀRKĀPŠANA, DIBINOT DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

## Darba likuma 34.pants:

(1) Ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendentam ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības.

(2) Ja darba tiesiskās attiecības nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ, pretendentam nav tiesību prasīt šo attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā.



## DARBA PROCESS

Saskaņā ar Darba likuma 7.panta pirmo un otro daļu:

- ✓ ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu;
- ✓ tas viss ir nodrošināmas **bez** jebkādas tiešas vai netiešas **diskriminācijas** - neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

No Darba likuma 28.panta otrās daļas izriet arī **darba devēja pienākums:**

maksāt **nolīgto darba samaksu** un nodrošināt **taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.**

Minētajās Darba likuma tiesību normās ir konkretizētas vismaz trīs **Satversmē garantētās pamattiesības:**

- ✓ Satversmes 91.pantā nostiprinātais vienlīdzības princips un diskriminācijas aizlieguma princips darba tiesiskajās attiecībās;
- ✓ Satversmes 94.panta pirmajā teikumā nostiprinātās tiesības uz personas neaizskaramību;
- ✓ Satversmes 95.pantā nostiprinātās tiesības uz goda un cieņas aizsardzību.

## DARBA PROCESS: PĀRBAUDES LAIKS

- ✓ Darba likuma 47.panta pirmā daļa atļauj darba devējam neminēt uzteikuma iemeslu;
- ✓ Taču **uzteikuma iemeslam ir jāpastāv**, lai gadījumā, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu (Darba likuma 48.pants), darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas pārkāpuma nav.

[Augstākās tiesas 2013.gada 6.decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2504/2013 (C27234912) 7.2.punkts]

Kā pierādīt, ka nav noticis atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums?!

# KĀ IZVAIRĪTIES NO KONFLIKTA DARBA PROCESĀ?

| Darba devējs                                                                                                                                                                                      | Darbinieks                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ārējo tiesību aktu (Darbs likums, Atlīdzības likums, MK noteikumi utt.) 100% ievērošana praksē;                                                                                                   | Ievērot saistošos iekšējos un ārējos normatīvos aktus, pieklājības un ētikas normas;                                       |
| Detalizēts, skaidrs un aktuāls iekšējais normatīvais regulējums; tā pieejamība un 100% ievērošana praksē;                                                                                         | Pret kolēģi izturēties tā, kā pašam gribētos, lai pret pašu izturas, pateikties kolēģiem par padarītu darbu vai palīdzību; |
| Cieņa, tolerance, empātija, bezkaislība, savaldība, prasme vadīt stresa & konflikta situācijas, taisnīgums, prasīgums, godīgums, cilvēciskums, labvēlība, kārtība, profesionalitāte, vienlīdzība; |                                                                                                                            |
| Uz konfliktiem netiek aizvērtas acis, tie tiek risināti nekavējoties. Pastāv efektīva konfliktu risināšanas iespēja iestādes iekšienē;                                                            | Neiesaistīties intrigās un konfliktos un neveicināt to rašanos un eskalāciju;                                              |
| Maksimāla atklātība pret darbiniekiem; skaidro un pamato darbiniekam nesaprotamās lietas vai jautājumus, kuros vadībai ir atšķirīgs viedoklis;                                                    | Nebūt pasīvam vērotājam;<br>Uzklausīt un atbalstīt kolēģi, kurš jūtas iebiedēts, nedrošs;                                  |
| Publiski neizceļ kādu atsevišķu darbinieku (ar uzslavām vai nopelniem), uzver, ka katrs darbinieks ir vērtīgs komandas darbā;                                                                     | Būt lojālam pret darba devēju;                                                                                             |
| Pateikšanās darbiniekam par padarītu darbu, atbilstošā situācijā uzslava par labu darbu.                                                                                                          | Neaprunāt un netiesāt savus kolēģus un/ vai vadītāju.                                                                      |



# DARBA PROCESS: DARBA SAMAKSA



| Problēma                                             | Darbiniekam ir                                                                                                                                                                                        | Darba devēja pienākumi/atbildība/labā griba                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ➤ maza darba samaksa                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ tiesības prasīt lielāku samaksu;</li> <li>➤ tiesības meklēt citu darbu.</li> </ul>                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ censties nodrošināt lielāku darba samaksu;</li> <li>➤ ja nav iespējams pacelt algu, godīgi to atzīt darbiniekiem.</li> </ul>                                                                                                                                              |
| ➤ dažāda samaksa par virsstundu darbu/ papildu darbu | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ jābūt informācijai par virsstundu un papildu darba samaksu;</li> <li>➤ tiesības uz vienlīdzīgu samaksu.</li> </ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ nav svarīgi, ja atšķirības nav vienas darba vietas ietvaros</li> </ul>                                                                                                                                                                                                    |
| ➤ samaksas atšķirības vīriešiem un sievietēm         | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ jābūt pieejamai informācijai par citu darbinieku darba samaksu;</li> <li>➤ jābūt iespējai saņemt informāciju par samaksas atšķirībām (pamatotai).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ pievērst uzmanību «vēsturisko sieviešu profesiju» darba samaksai - medmāsas, skolotājas utt. ;</li> <li>➤ iztikt bez stereotipiem par darba samaksu sievietēm un vīriešiem;</li> <li>➤ jābūt pamatojumam, ja viena amata darbiniekiem ir dažāda darba samaksa.</li> </ul> |



## DARBA PROCESS: KVALIFIKĀCIJAS PAAUGSTINĀŠANA

- ✓ Mūžizglītība, kas paredzēta dažādām mērķgrupām – var būt, bet **ir jābūt labam pamatojumam** (vēlams ar statistiku un cipariem);
- ✓ Vienas darba vietas ietvaros:
  - darbinieku **izvēles iespējas** pieteikties;
  - ja darba devējs apmaksā, tad visiem, kas vēlas, vai **visiem vienādā apmērā**;
  - ja ir darbinieku rotācija uz konkrētām apmācībām, tad **rotācijai ir jābūt skaidrai un zināmai**.





# DARBA PROCESS: IZMAIŅAS IESTĀDES VAI DARBINIEKA DZĪVĒ KĀ INSTRUMENTS/IEMESLS, LAI ATBRĪVOTOS NO NEVĒLAMA DARBINIEKA?!

Izmaiņas iestādē:

- ✓ reorganizācija;
- ✓ amatu pārkvalifikācija;
- ✓ algu pārskatīšana;
- ✓ rotācija;
- ✓ kabinetu maiņa u.c.

Izmaiņas darbinieka dzīvē:

- ✓ ilgstoša slimība;
- ✓ darba trauma;
- ✓ invaliditāte;
- ✓ grūtniecība;
- ✓ maternitāte.



# DARBA PROCESS – PIENĀKUMU PĀRDALE PERSONU AR INVALIDITĀTI GADĪJUMĀ

## Saprātīgs pielāgojums:

- ✓ individuālai personai;
- ✓ ne vienmēr ir dārgs;
- ✓ **darba devējam ir jāpierāda**, ka ir veiktas darbības, lai izvērtētu saprātīgu pielāgojumu;
- ✓ dažkārt pietiek ar pienākumu pārdali:
  - darbinieks ar invaliditāti var pildīt savus un cita kolēģa pienākumus, kurus ir iespējams veikt; savukārt otrs kolēģis var veikt savus un darbinieka ar invaliditāti pienākumus;
  - papildus pienākumu uzticēšana kolēģim nav pienākumu pārdale.

## Saprātīga pielāgojuma piemērs:

- ✓ 2 tulki tiesā: vienam ir invaliditāte, otram nav.
- ✓ darba pienākumi – mutiskā tulkošana, mutvārdu procesa fiksēšana rakstveidā (no audio ieraksta).
- ✓ tulkam ar invaliditāti invaliditātes dēļ ir grūtības veikt tulkošanu mutiski. Tulkam bez invaliditātes nepadodas rakstveida fiksēšana.

## Risinājums:

- Tulks ar invaliditāti veic tikai fiksēšanu rakstveidā, tai skaitā arī sava kolēģa tiesas procesos.
- Tulks bez invaliditātes veic tikai mutvārdu tulkošanu, tai skaitā arī sava kolēģa tiesas procesos.

# DARBA PROCESS – NEFORMĀLIE PASĀKUMI

- ✓ Neformālos darba pasākumus / kolektīva saliedēšanas pasākumus – **organizēt darba laikā;**
- ✓ Neformālie darba pasākumi, kas notiek ārpus darba laika – **nav obligāti.**

Jo:

- Ir jāievēro privātās un darba dzīves balanss;
- mazu bērnu vecākiem, darbiniekiem, kuri kādu aprūpē, darbiniekiem ar invaliditāti – var būt atšķirīga attieksme/vēlmes/iespējas, jo šādām darbinieku grupām ir pamatoti citi plāni/intereses pēc darba laika;
- nespēja piedalīties šajos pasākumos var veicināt izolētību no kolēģiem, ierobežojumus celt kvalifikāciju vai karjeras attīstību, kā arī būt par slēpto iemeslu darba zaudēšanai pēc pārbaudes laika.

Tā pat uzmanīgi ar: kopīgu smēķēšanu darba starplaikos, pusdienās iešanu, jubileju svinēšanu, alkohola lietošanu.



## MOBINGS/BOSINGS

- Nav vienas oficiāli atzītas *mobinga* un *bosinga* definīcijas, šo terminu satura izvērsti skaidrojumi meklējami: tiesību doktrīnā, judikatūrā, atzinumos un pētījumos;
- Psihologiskā vardarbība (terors) darba vietā vai laikā, kad darbinieks pilda darba pienākumus =
  - **mobings** (no angļu *mobbing*, *to mob* - “nomākt, uzbrukt”) - darbinieku īstenots psihologiskais terors, kad viens vai vairāki kolēģi sistemātiski naidīgā un neētiskā veidā vēršas pret kādu savu kolēģi;
  - **bosings** (no angļu *bashing*, *to bash* – “uzbrukt”) - darba devēja/ vadības īstenots psihologiskais terors;
- Izpētot dažādus literatūras avotus, secināms, ka mūsdienās ar abiem terminiem apzīmē vienu un to pašu – psihologisko vardarbību darba vietā – un visbiežāk lieto jēdzienu «mobings»;
- Psihologisko vardarbību darba vietā raksturo no: psiholoģijas, medicīnas, tiesību u.c. aspekta, un tas var izpausties dažādas formās.

## MOBINGU TIPISKI RAKSTURO ŠĀDAS PAZĪMES:

1) darbinieka izpausmes brīvības (komunikācijas) apdraudējumi: vadītājs vai kolēģi ierobežo iespējas izpausties, darbinieks tiek regulāri pārtraukts, uzklieģšana vai skaļas lamas, pastāvīga kritika darbā, pastāvīga kritika par privāto dzīvi, telefonisks terors, mutiski draudi, rakstiski draudi, kontaktēšanās noliegums ar skatienu vai žestiem, kontaktēšanās noliegums ar pieņēmumiem, bet tieši tos neizsakot;



2) sociālo attiecību apdraudējumi: nesarunāšanās ar darbinieku, neļaušana uzrunāt darbinieku, darbinieka telpas novietošana ļoti tālu no kolēģiem, apiešanās ar darbinieku kā ar “tukšu vietu”;



3) sociālā stāvokļa apdraudējumi: aprunāšana, baumošana, padarīšana citu acīs par smieklīgu, psihiski slimu, uzjautrināšanās par kādu fizisku trūkumu, privāto dzīvi, tautību, gaitas, balss vai žestu atdarināšana, lai uzjautrinātos, reliģiskās vai politiskās pārliecības ierobežošana, piespiešana veikt darbu, pārkāpjot darbinieka pašapziņu, darbinieka visu lēmumu apstrīdēšana, seksuāla uzmākšanās vai vārdiski izteikti seksuāli piedāvājumi;





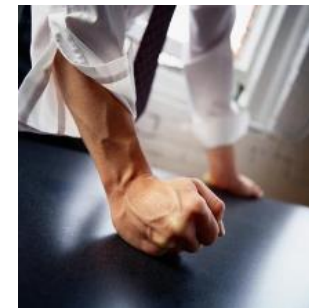
4) darba un dzīves situāciju kvalitātes apdraudējumi:  
neviena darba uzdevuma nedošana, bezjēdzīgu darba  
uzdevumu uzdošana, uzdevumu uzdošana, kas ir krietni par  
vieglu darbinieka prasmēm, pastāvīgi pilnīgi jaunu darba  
uzdevumu uzdošana, uzdevumu uzdošana, kas krietni  
pārsniedz darbinieka prasmes un tādējādi diskreditē to  
citu acīs (t.sk. mākslīgas reorganizācijas, nepiemērotās  
rotācijas un citu tiesisku mehānismu izmantošana, lai  
izēstu);





## 5) veselības apdraudējumi:

- ✓ pienākums veikt veselībai kaitīgu darbu vai strādāt veselībai kaitīgos apstākļos;
- ✓ fiziska spēka pielietošana vai cita veida fiziska rakstura kaitniecība;
- ✓ seksuāla rakstura “roku palaišana”.



## SEKSUĀLA UZMĀKŠANĀS

- Nevēlama vārdiska, nevārdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana, jo īpaši, ja tā rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi.
- Var būt vienreizējs pārkāpums, var atkārtoties ilgākā laika posmā.
- Persona, pret kuru tiek vērsta šāda veida uzvedība, izlemj, vai tā ir vai nav nevēlama.
- **NAV seksuālā uzmākšanās** – ja abas puses piekrīt, un tas neaizvaino citus.

| Piemēri                                                    |                                               |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Seksuāla rakstura joki/ komentāri                          | Uzbāzīgi jautājumi par personas privāto dzīvi |
| Seksuāla rakstura attēlu, plakātu vai fotogrāfiju rādīšana | Nepiedienīgi žesti                            |
| Seksuāla rakstura piedāvājums vai uzmākšanās               | Nevēlama rakstura pieskārieni, apskāvienu     |
|                                                            |                                               |

## MOBINGA IEDALĪJUMS:

- 1) fiziskais;
- 2) verbālais;
- 3) slēptais:
  - izstumšana;
  - tiesisku mehānismu izmantošana.





KĀDI IR  
MOBINGA  
CĒLOŅI UN KAS  
IR TIPISKIE  
UPURI?

## MOBINGA CĒLOŅI

- ✓ Mobings parasti sākas ar konfliktu;
- ✓ Ja šis konflikts netiek savlaicīgi un efektīvi risināts, tad tā persona, kurai ir augstāks statuss, lielāka vara, spēks, citu kolēģu atbalsts un autoritāte, savu oponentu var pārvērst mobinga upurī;
- ✓ Ar laiku mobings kļūst apzināts, bet tā sākums parasti ir spontāns. Tas var izpausties jebkurā organizācijas līmenī un nozarē.

# MOBINBGA CĒLOŅI & UPURI

- 1) visbiežāk mobinga upuri ir spēcīgākie darbinieki, spilgtas, radošas, kādā īpašā veidā pārākas/savādākas personības, kas rada draudus jeb konkurenci kolēģiem vai pat vadītājam, kas izaicina iestādes/ sistēmas tradīcijas/ ierasto darba organizāciju/ stagnāciju/ formālismu;
- 2) vadībai iepriekš pietuvināti darbinieki, kas kādu izskaidrojamu/neizskaidrojamu iemeslu dēļ ir pēkšņi pievīluši vadības cerības un zaudējuši tās uzticību un labvēlību;
- 3) cilvēki, kas pārāk atšķiras no pārējiem darbiniekiem ar savām personības iezīmēm, uzskatiem, vērtībām. Līdz ar to viņi neatbilst iestādes standartkultūrai un iekšējām tradīcijām. Upuris parasti neinteresējas par tenkām, neiesaistās baumošanā, nerunā žargonā, pauž savus uzskatus vai gērbjas neierasti;
- 4) ja darbs ir monotons, rutinēts, katru dienu viens un tas pats, tad cilvēkiem kļūst garlaicīgi darbā un mobings parādās kā neētiska izklaide, bērnišķīga un launa spēlēšanās ar smagām psiholoģiskām sekām.

# MOBINGA SEKAS

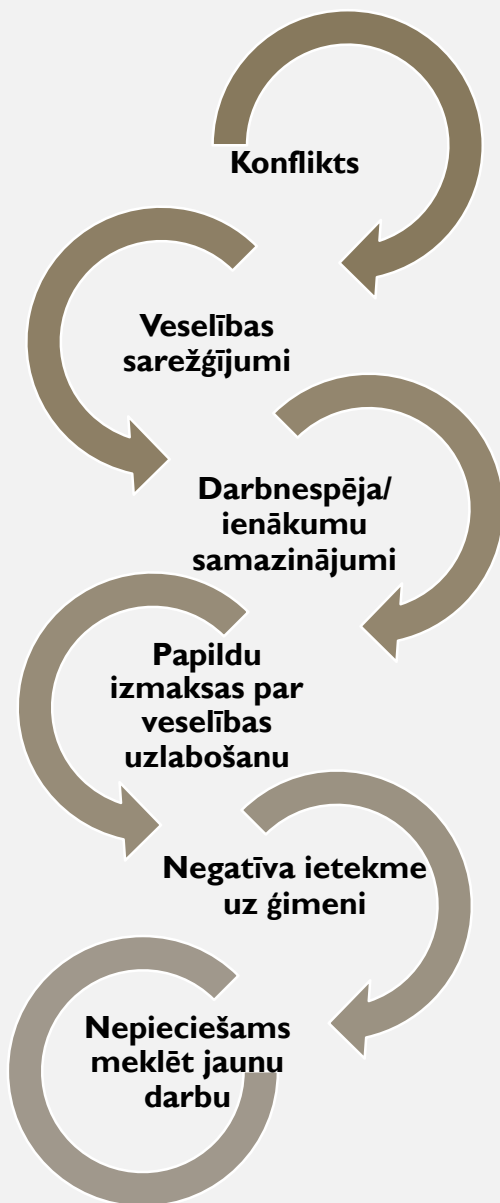
- ✓ Psiholoģiskais terors nopietni grauj upura psihisko, fizisko un garīgo veselību, jo viņš nepārtraukti ir stresā, bailēs, dusmās un izmisumā. Kā rezultātā rodas miega un uztveres traucējumi, slimības un dvēseles ievainojumi;
- ✓ **Mobinga sekas:**
  - augsts asinsspiediens, sirdsklauves, kuņģa un zarnu trakta saslimšanas, čūlas, muskuļu sasprindzinājumi, stresa izraisītas hroniskas un psihiskas slimības;
  - mazvērtības kompleksi;
  - nespēja uzticēties;
  - dzīvesprieka zudums, depresija, neapmierinātība, skumjas, nervozitāte, nespēja koncentrēties un strādāt virsstundas, baiļu lēkmes, kļūdas darbā;
  - modrības zaudēšana un traumatisms.





# Konflikta sekas:

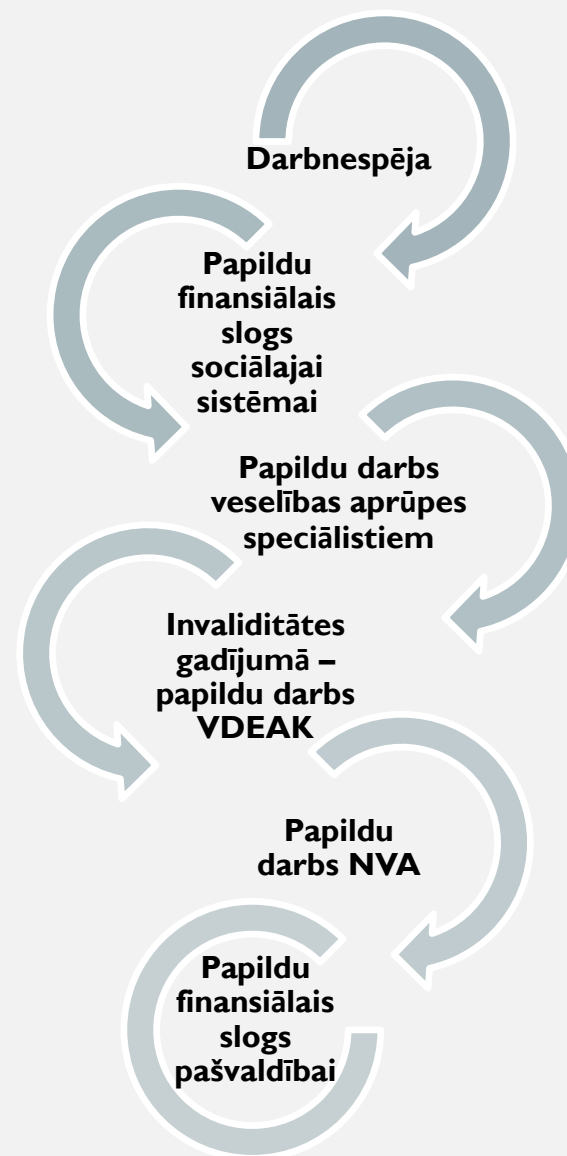
## darbiniekam



## darba devējam



## valstij





## MOBINGA IDENTIFICĒŠANAS UN PIERĀDĪŠANAS PROBLEMĀTIKA

- Judikatūrā ir atzīts, ka praksē **mobings ir grūti identificējama un tikpat grūti pierādāma rīcība** – it īpaši ņemot vērā, ka mobingu īstenojošās personas **attieksme** pret upuri pati par sevi **var nebūt prettiesiska**;
- **Prettiesisks ir rīcības mērķis** - padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu un tādējādi panākt tā aiziešanu no darba;
- Mobinga objektam mērķtiecīga negatīva izturēšanās pret viņu var kļūt skaidra tikai pēc noteikta laika, kad nedraudzīga apiešanās jau izvēršas sistēmā.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2014.gada 26.marta spriedums lietā Nr.A42607608.

- Ne visas vadītāja darbības darba vietā var tikt kvalificētas kā mobings;
- Atsevišķi konflikti, domstarpības, kā arī tas, ka darba devējs izmanto likumā paredzētās tiesības, mobingu neveido;
- Jebkura darba vide paredz to, ka tiek doti noteikta veida norādījumi, līdz ar to padotās personas tiek psiholoģiski ietekmētas. Veids, kādā vadītājs dod uzdevumus padotajiem darbiniekiem, kā arī norāda uz to kļūdām ir lielā mērā atkarīgs no vadītāja rakstura īpašībām un vadības stila kopumā, ciktāl tas nepārkāpj tikumības un taisnprātības normu robežu;
- Par prettiesisku var atzīt tādu psiholoģisku ietekmēšanu, kas savā būtībā ir destruktīva un vērsta uz personas nemitīgu pazemošanu;
- „Asāku” vārdu lietošana, ja arī tā tiek atzīta par pierādītu, pati par sevi, nenoskaidrojot vārdu saturu, nevar tikt uzskatīta par pazemošanu vai uzbrukumu.

## LAI KONSTATĒTU MOBINGU, IR VĒLAMS IDENTIFICĒT ŠĀDUS KUMULATĪVUS MOBINGA ELEMENTUS:

- konkrētas personas vai personu (darba kolēģu un/vai priekšnieka) negatīvu, neētisku, naidīgu vai aizvainojošu darbību attiecībā uz kādu konkrētu personu (cietušo);
- darbības sistemātiskumu un atkārtošanos (darbībām ir regulārs raksturs ilgstošā laika periodā);
- pāridarītāja pārākumu, kas izpaužas, piemēram, kā vadoša amata ieņemšana vai citu kolēģu iesaiste un uzkūdīšana;
- faktu, ka pārējie kolēģi un vadība pieņem vai atbalsta šādu darbību.

## KĀ RĪKOTIES MOBINGA GADĪJUMĀ?

- 1) Pirms rīkoties, vispirms atgūt iekšējo mieru un spēju uz situāciju paskatīties kritiski;
- 2) Ja tas nav bīstami vai šķietami bezjēdzīgi, vērsties pie pāridarītāja, noskaidrot «īpašās attieksmes» iemeslu, pieklājīgi norādīt uz viņa rīcības/ attieksmes neētiskumu/ pretlikumību un pateikt, kā tas jums liek justies šādās situācijās;
- 3) Fiksēt situāciju pierādījumos (e-pasti, audioieraksti, dokumenti, citi kolēģi);
- 4) Apzināt, vai ir arī citi cietušie un vai tie ir gatavi/ieinteresēti arī sevi aizstāvēt;
- 5) Informēt tiešo priekšniecību/ augstāko vadību/ Personāla nodaļu;
- 6) Ja rodas veselības problēmas, vērsties pie ārsta, lai tās tiktu fiksētas, minot cēloņsakarību ar stresu/notikumiem darbā;
- 7) Ja konfliktsituāciju nav iespējams atrisināt iestādes ietvaros, var vērsties: arodbiedrībā, Valsts darba inspekcijā; Tiesībsarga birojā vai tiesā.

# PSIHOLOĢISKA UN FIZISKA PAŠPALĪDZĪBA

- Apzināties negatīvās domas, kas liek iestrēgt upura lomā. Apzināties savu vērtību (stiprās puses, iepriekš dzīvē gūtos panākumus un atzinību) un ierobežot traucējošās domas;
- Mainīt attieksmi pret situāciju – uztvert to kā izaugsmes un pieredzes resursu, kā iespēju ļauties pārmaiņām un drosmīgai rīcībai, kā sākumu kaut kam jaunam;
- Veikt aktivitātes, kas iepriekš ir likušas justies labi un jēgpilni (māksla, dejošana, pastaigas gar jūru, vingrošana, masāža, veselīgs uzturs, izgulēšanās, satikšanās ar labiem draugiem, labdarība, aizraujošas grāmatas lasīšana, lieliskas komēdijas noskatīšanās u.tml.).

## IZMANTOTIE AVOTI

1. Latvijas Republikas Satversmes komentāri, VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Aut. kol. (I.Bite), prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. – Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011;
2. Neimanis J. Psihologiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. Jurista Vārds, 2004.gada 19.oktobris, Nr.40 (345);
3. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2012.gada pētījums “Mobings darba vietā”,  
[http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta\\_29.02.2012\\_1.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta_29.02.2012_1.pdf);
4. “Ja vajātājs ir vadītājs, to bieži sauc par bosingu”. Žurnāls “Psiholoģijas pasaule”, 2005/02;
5. Psihologiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. Pieejams: <http://www.juristavards.lv/doc/95123-psihologiskais-terors-darba-vieta-juridiskie-aspekti/>;
6. G.Vārta “Kā to atpazīt un aizstāvēt savas tiesības”, žurnāls “Una”, 2016.gada marta izdevums;
7. Dr.Ē.Rutkovska “Darbs un cilvēku attiecības tajā,” 2015.gads, Rakstu sagatavoja RSU Psihosomatikas klīnikas speciālisti;
8. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990,  
<http://www.leymann.se/English/frame.html>;
9. Vittorio Di Martino. Preventing violence and harassment in the workplace. Pieejams:  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/109/en/1/ef02109en.pdf>.

## TIESU PRAKSE



- Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2016.gada 30.decembra spriedums lietā Nr.SKC-2038/2016;
- Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2014.gada 26.marta spriedums lietā Nr.A42607608.

Attēlotā  
redakcija

04.04.2019.-31.12.2019. Spēkā esošā ▼



Saeima ir pieņēmusi un Valsts  
prezidents izsludina šādu likumu:

**Darba likums**

# TIESĪBSARGA MATERIĀLI

| Nr | Materiāls                                                                                                               | Formāts                           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. | Vienlīdzīga darba samaksa. Rokasgrāmata tiesību zinātņu profesionāļiem                                                  | Tikai elektroniski, TS mājas lapā |
| 2. | Materiāls darba devējiem «Pielāgota darba vide darbiniekiem ar invaliditāti»                                            | Elektroniski, papīra formātā      |
| 3. | Nevēlama seksuāla rakstura rīcība darba vidē                                                                            | Elektroniski, papīra formātā      |
| 4. | Informācija darba devējiem par normatīvajā regulējumā paredzētiem atbalsta pasākumiem grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem | Tikai elektroniski                |
| 5. | Īsais tiesību kurss mazu bērnu vecākiem                                                                                 | Elektroniski, papīra formātā      |
| 6. | <b>Sagatavošanā:</b> mobings un bosings darba vidē                                                                      |                                   |



# PALĪDZĪBA TIESĪBSARGA BIROJĀ



Tiesībsarga birojs  
Baznīcas iela 25 Rīgā,  
LV-1010



Tālrunis:  
67686768



E-pasts:  
[tiesibsargs@tiesibsargs.lv](mailto:tiesibsargs@tiesibsargs.lv)



PALDIES PAR UZMANĪBU  
UN VEIKSMI JUMS VISIEM!

