

Informacinis pranešimas

2023-03-17

**KAIP ATSKIRTI, KAS YRA PSICHOLOGINIS SMURTAS, IR TINKAMAI SURINKTI  
TĄ ĮRODANČIUS DUOMENIS**

Praėjusi metų lapkričio 1 d. sigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso (DK) 30 straipsnio pakeitimai, kurie numato smurto ir priekabiavimo srovk, ži reizkini draudim bei darbdavio pareigas smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje.

DK 30 straipsnyje numatoma, kad darbdavys privalo sukurti toki darbo aplink, kurioje darbuotojas ar darbuotoj grup **nepatirtų priešiškv, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų**, kuriais k sinamasi darbuotojo ar darbuotoj grup s **garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą** ar kuriais siekiama darbuotoj ar darbuotoj grup **įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejęgę padėtį**.

Tame pa iame straipsnyje smurtas ir priekabiavimas, skaitant psichologin smurt, smurt ir priekabiavim d l lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas priez asmenis d l j lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, skaitant seksualin priekabiavim ), apibr Oiamas kaip **bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala**.

Ta iau, kaip pa0ymi Psichologinio smurto darbe prevencijos skyriaus ved ja-vyriausioji darbo inspektor Liudmila Mironovien, labai svarbu tinkamai surinkti rodymus, kuriais remiantis b t galima pripa0inti psichologinio smurto buvim. sDarbuotoj skundai d l psichologinio smurto ar priekabiavimo bei prazymai, pateikti darbo gin komisijoms, laikomi nepagr stais, kai n ra pateikta objektyvi rodym arba jie nepakankami. Darbuotoj teiginiai apie patirt psichologin smurt ar priekabiavim da0niai yra deklaratyv s, paremti tik savo subjektyvia nuomone, sitikinimais ir teiginiais, nepagr sti jokiais rodymais.%o

Tod l Valstybin darbo inspekcija (VDI) pareng [rekomendacijas](#), kuriose aptariamos darbdavi pareigos vykdyti smurto ir priekabiavimo darbe prevencij, da0niausiai pasitaikan ios darbuotoj klaidos, rodin jant psichologinio smurto ir priekabiavimo fakt, bei pateikti patarimai, kaip j izvengti ateityje.

VDI skatina ginti savo teises, tod l rekomenduoja darbuotojui, manan iam, kad jo at0vilgiu taikomas psichologinis smurtas ar priekabiavimas, b ti aktyviam, ginant savo pa0eistas teises, rinkti visus rodymus, galin ius patvirtinti kito asmens nepriimtino elgesio faktus. Tokiais rodymais gali b ti:

- vair s dokumentai,
- SMS 0inut s,
- elektroniniai laizkai,
- nuotraukos,

- vaizdo ar garso razai,
- liudinink , galin i patvirtinti nederam kito asmens elges , parodymai,
- kt.

Štai pat darbuotojai dažnai neteisingai interpretuoja psichologinio smurto apibrėžimą ir darbdavio reiklumą ar spėjimą dėl darbo sutarties nutraukimo vertina kaip psichologinį smurtą, nepastebi Liudmila Mironovienė. Siekdami zvesti visuomenę ir padėti atskirti, kas yra, o kas nėra psichologinis smurtas, toliau lentelėje išskyrė 7 teiginius, kuriuose apražomi atvejai, kurie patys savaime nėra priskiriami psichologiniam smurtui.

### Atvejai, kurie nėra priskiriami psichologiniam smurtui

<p>1. Konstruktyvi darbdavio kritika, pagarus pastabų išsakymas</p>	<p>Pažymintina, kad <b>konstruktyvi darbdavio kritika, pagarus pastabų išsakymas nėra laikoma psichologiniu smurtu</b>, nes tai yra darbo proceso dalis ir žiaisi veiksmais siekiama darbo kokybės. <b>Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus, todėl darbdavio išsakyta pozicija ar nurodytos pastabos, susijusios su pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų ar pavedamų užduočių atlikimu, nėra laikomi psichologiniu smurtu</b>, jeigu jie izdystomi korektizkai, neleidžiamie, neeeminantie ir etizkai ar netaikomas kitas DK 30 straipsnyje tvirtintas netinkamas elgesys. Dalykizk pastab , susijusi su darbuotojo tinkamu darbo pareig vykdymu, teikimas yra darbdavio teis .</p>
<p>2. Darbdavio reiklumasis ir reikalavimas atlikti darb</p>	<p>Darbo sutartimi laikomas darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kur darbuotojas sipareigoja b damas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkcij , o darbdavys sipareigoja u0 tai mok ti darbo u0mokest. Pavaldumas darbdaviui reizkia darbo funkcijos atlikim , kai darbdavys turi teis kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas pakl sta darbdavio nurodymams ar darboviet je galiojan iai tvarkai (DK 32 straipsnio 1, 2 dalys). U0 darbo organizavimo tvark atsakingas darbdavys, kuris gali reikalauti, kad darbuotojas tinkamai, laiku ir kokybizkai atlikt pavestas u0duotis. Darbdavio reiklumasis darbuotojui savaime n ra laikytinas psichologiniu smurtu, <b>tačiau nepagrįstai padidintas reiklumasis tik vieno darbuotojo atžvilgiu galėtų būti traktuojamas kaip psichologinis smurtas</b>.</p>
<p>3. Reikalavimas pateikti paaizkinim d l galimo darbo pareig nevykdymo / netinkamo vykdymo</p>	<p>Kaip jau buvo min ta, darbuotojo veikla gali b ti tikrinama. Jeigu darbdavys turi pagrind manyti, kad darbuotojas padar darbo pareig pa0eidim , jis turi teis atlikti tarnybin patikrinim , reikalauti darbuotojo razytinio paaizkinimo, o v liau, esant pagrindui . teikti sp jim , kad d l padaryto antro tokio paties darbo pareig pa0eidimo jis gali b ti atleistas iz darbo, arba net priimti sprendim d l darbuotojo atleidimo iz darbo.</p>

	<p>PaOym tina, kad vadovaujantis DK 58 straipsnio 4 dalimi priez priimdamas sprendim nutraukti darbo sutart , darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo razytinio paaizkinimo.</p> <p>€i pareig darbdavys privalo vykdyti visais atvejais, nes aptariamoji teis s norma joki izim i nenumato. €ios teis s normos tikslas . ne tik u0tikrinti darbuotojo teis pasiaizkinti darbdaviui d l darbo pareig pa0eidimo, kur, darbdavio nuomone, darbuotojas yra padar s, bet ir maksimaliai u0tikrinti, kad darbdavys priez priimdamas kok nors sprendim Oinot visas aplinkybes, reikzmingas min to sprendimo pri mimui. <b>Taigi darbdaviui DK suteiktos teisės pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo įgyvendinimas nelaikytinas psichologiniu smurtu.</b></p>
<p>4. sp jimas pagal DK 58 straipsnio 4 dal</p>	<p>DK 58 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbdavys turi teis nutraukti darbo sutart be sp jimo ir nemok ti izeitin s izmokos, jeigu darbuotojas d l savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareig , kurias nustato darbo teis s normos ar darbo sutartis, pa0eidim . Prie0astis nutraukti darbo sutart gali b ti ziurkztus darbuotojo darbo pareig pa0eidimas arba per paskutinius dvylika m nesi darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareig pa0eidimas (DK 58 straipsnio 2 dalis). Darbo sutartis d l darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareig pa0eidimo gali b ti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pa0eidimas buvo nustatytas, darbuotojas tur jo galimyb d l jo pasiaizkinti ir darbdavys per vien m nes nuo pa0eidimo paaizk jimo dienos darbuotoj sp jo apie galim atleidim u0 antr tok pa0eidim (DK 58 straipsnio 4 dalis).</p> <p><b>Pažymėtina, kad įspėjimas apie galimą darbo sutarties nutraukimą pagal DK 58 straipsnio 4 dalį yra tik procedūrinis, informacinio pobūdžio darbdavio pareiškimas, kuris savaime jį gavusiam asmeniui nesukelia jokių materialinių teisinių pasekmių, nes yra viena iz drausmin s atsakomyb s taikymo s lyg . sp jimu darbdavys siekia prevencini tiksl , t. y. u0kirsti keli galimam pakartotiniam darbo drausm s pa0eidimui, kuris sudaryt pagrind atleisti darbuotoj iz darbo. sp jimo apie galim atleidim pagrstumo faktas b t reikzmingas tik darbdaviui nusprendus pasinaudoti teise nutraukti darbo sutart DK 58 straipsnio 2 dalies 2 punkte nustatytu pagrindu (per paskutinius dvylika m nesi darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareig pa0eidimas).</b></p>
<p>5. sp jimas apie numatom atleidim iz darbo kitais DK numatytais pagrindais</p>	<p>Atkreiptinas d mesys, kad u0 darbo organizavim , darbuotoj pri mim ir atleidim yra atsakingas darbdavys. Jo teis nutraukti darbo sutartis su darbuotojais reglamentuota DK 57 straipsnyje (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kalt s), 58 straipsnyje (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva d l darbuotojo kalt s), 59 straipsnyje (darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia), DK 36 straipsnyje (izbandymo rezultatai) ir kt. €ios darbdavio teis s nei VDI, nei kita institucija negali takoti, kaip ir priimti</p>

	<p>sprendimo, draudžiančio teisę pasinaudoti. <b>Todėl jeigu darbdavys, vykdydamas darbuotojo atleidimo procedūrą, nenaudoja priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais būtų kėsiamasi į darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais būtų siekiama darbuotoją įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, nėra pagrindo tokius darbdavio veiksmus laikyti psichologiniu smurtu.</b> Kitaip tariant, darbdavio priimtas sprendimas dėl darbuotojo atleidimo iš darbo bei atleidimo procedūros vykdymas (pavyzdžiui, spėjimo apie numatomą atleidimą teikimas, kito darbo siūlymas ir pan.) pats savaime nėra laikomas psichologiniu smurtu, jeigu nenaudojamas DK 30 straipsnyje nurodytas netinkamas elgesys.</p>
<p>6. Pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas</p>	<p>Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva reglamentuotas DK 45 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad pakeisti būtinas darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimą ar perkelti darbuotoją dirbti kitą vietovę <b>darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu.</b> Šio straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitomis darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti izreikztas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikomas priešastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. <b>Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priešastimi nutraukti darbo sutartį.</b> DK 45 straipsnio 1 dalyje nepaminėtos darbo sąlygų darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šiuos pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš pradedant terminą. <b>Taigi darbdavys turi teisę keisti darbuotojo darbo sutarties sąlygas arba siūlyti jas keisti, laikydamasis DK 45 straipsnyje nustatytų reikalavimų, todėl šių teisių įgyvendinimas nėra laikomas psichologiniu smurtu.</b> Pažymėtina, kad dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo darbuotojas turi teisę kreiptis darbininkų sąjunga dėl teisės nagrinėti organą, prazydamas pareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusius žalą. Darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sušinojo ar turėjo sušinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sąlygomis (DK 45 straipsnio 3 dalis).</p>
<p>7. Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį žali</p>	<p>Vadovaujantis DK 54 straipsniu bet kuri darbo sutarties žali gali būti kitai darbo sutarties žaliai nutraukti darbo sutartį.</p>

susitarimu	<p>Pasi lymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateiktas raštu. Jame turi būti izdėstytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos (nuo kada pasibaigia darbo santykiai, koks yra kompensacijos dydis, kokia nepanaudot atostog suteikimo tvarka, atsiskaitymo tvarka ir kita). Jeigu kita darbo sutarties žali sutinka su pasi lymu, ji sutikim izreiskia raštu. Jeigu darbo sutarties žalis per penkias darbo dienas neatsako pasi lym , laikoma, kad pasi lymas nutraukti darbo sutart atmestas.</p> <p>Kaip matyti iz teisinio reglamentavimo, si lyti nutraukti darbo sutart gali tiek darbuotojas, tiek darbdavys. <b>Pažymėtina, kad darbuotojas yra laisvas išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo ir, nesutikdamas su darbdavio pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, turi teisę nepasirašyti susitarimo dėl darbo santykių nutraukimo.</b> Ūali pasirašytas susitarimas nutraukti darbo sutart . tai darbo sutarties žalims priimtinas sprendimas, priimamas vertinus situacij , galimus variantus ir padarinius.</p>
------------	---

**Kontaktams:**[kommunikacija@vdi.lt](mailto:kommunikacija@vdi.lt)

mob. +370 698 73 025

Lietuvos Respublikos valstybin darbo inspekcija  
prie Socialin s apsaugos ir darbo ministerijos  
Algirdo g. 19, LT-03607 Vilnius  
[www.vdi.lt](http://www.vdi.lt)

**Konsultuojame:**el. paztu [info@vdi.lt](mailto:info@vdi.lt), [raztu](http://raztu) ir [VDI Facebook paskyroje](https://www.facebook.com/vdi)

telefonu (8 5) 213 9772 (I. IV 9.00. 16.00, V 9.00. 15.00, pertrauka 12.00. 13.00)

žinote, kur dirbama nelegaliai? Pranezkite [raztu](http://raztu) arba pasitik jimo telefonu (8 5) 213 9750

Mobiliojoje program I je šžinok teises%