

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Tado Gritėno,  
V kurso, Darbo ir socialinės teisės  
studijų šakos studento

**Magistro darbas**

**Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą  
arba darbuotojui žuvus**

**Employer's liability for damage caused to the health of the  
employee or death of the employee**

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius

2023

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Darbe analizuojama darbdavio turtinės (materialinės, civilinės), baudžiamosios bei administracinės atsakomybės už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba darbuotojui žuvus sistema Lietuvoje. Tiriama darbdavio atsakomybės už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba darbuotojui žuvus pagrindai, analizuojami skirtingų atsakomybės rūšių teisiniai bei praktiniai ypatumai, darbdavio atsakomybę dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba mirties mažinančios ar panaikinančios aplinkybės bei nagrinėjami naujausi teisės aktų, reglamentuojančių darbdavio atsakomybę, pakeitimai.

**Pagrindiniai žodžiai:** atsakomybė, darbdavys, žala sveikatai, darbuotojo mirtis.

This thesis analyzes the system of the employer's material, civil, criminal, and administrative liability for the damage caused to the health of the employee or the death of the employee in Lithuania. The grounds for the employer's responsibility for the damage to the employee's health or the death of the employee, the legal and practical features of different types of liability, the circumstances that reduce or eliminate the employer's liability for the employee's health injury or death are analyzed, the latest changes in the legislation regulating the employer's liability and the limits of the employer's liability for the employee's health injury or death are examined.

**Key words:** liability, employer, harm to health, death of employee.

## TURINYS

IŽANGA.....	2
1. DARBDAVIO ATSAKOMYBĖS DĖL DARBUOTOJO SVEIKATOS SUŽALOJIMO ARBA MIRTIES PAGRINDAS.....	5
2. DARBDAVIO ATSAKOMYBĖS DĖL DARBUOTOJO SVEIKATOS SUŽALOJIMO ARBA MIRTIES RŪŠYS.....	11
2.1. Darbdavio turtinė (materialinė) atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą.....	11
2.1.1. Darbdavio pareiga atlyginti darbuotojo patirtą turtinę žalą.....	15
2.1.2. Darbdavio pareiga atlyginti darbuotojo patirtą neturtinę žalą.....	20
2.2. Darbdavio turtinė (civilinė) atsakomybė prieš trečiuosius asmenis už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba mirtį.....	24
2.3. Baudžiamoji atsakomybė.....	26
2.4. Administracinė atsakomybė.....	31
3. ATSAKOMYBĖS RIBOS BEI APLINKYBĖS, MAŽINANČIOS ARBA PANAIKINANČIOS DARBDAVIO ATSAKOMYBĘ DĖL DARBUOTOJO SVEIKATOS SUŽALOJIMO ARBA MIRTIES.....	33
3.1. Aplinkybės, švelninančios arba panaikinančios darbdavio baudžiamąją ir administracinę atsakomybę.....	33
3.2. Darbdavio turtinės atsakomybės ribos bei aplinkybės, mažinančios arba panaikinančios darbdavio turtinę atsakomybę.....	34
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	41
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	43
SANTRAUKA.....	48
SUMMARY.....	49

## IŽANGA

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (1992) (toliau – Konstitucija) 48 straipsnis nustato, kad kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų užtikrinimas yra naudingas darbuotojams, darbdaviams bei, plačiąja prasme, visai visuomenei. Deja, darbo vietoje įvykstantys nelaimingi atsitikimai ir dėl darbo atsiradusios ligos Lietuvoje tebėra didelė socialinė ir ekonominė problema. Europos statistikos tarnybos standartizuotais duomenimis, 2021 metais Lietuvoje užfiksuotas didžiausias mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe rodiklis Europos Sąjungoje (5,45 mirčių 100 000 dirbančiųjų) (Accidents at work by...). Lietuva per pastaruosius 10 metų tarp Europos Sąjungos šalių yra viena iš pirmaujančių pagal mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe rodiklį.<sup>1</sup> Saugių ir sveikų darbo sąlygų darbuotojams užtikrinimui yra taikomos įvairios priemonės (pavyzdžiui, privalomų saugos darbe standartų taikymo tikrinimas, darbuotojų instruktavimas ir mokymas saugos darbe klausimais). Viena iš šių priemonių, vykdančių svarbią prevencijos funkciją – darbdavio atsakomybės už darbuotojo sveikatai padarytą žalą ar jo mirtį institutas, skatinantis darbdavius užtikrinti norminiuose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus atitinkančias darbo sąlygas ir užkirsti kelią darbuotojų nelaimingiems atsitikimams darbe. Siekiant minėtojo teisės instituto tobulinimo, būtina iširti visų darbdavio atsakomybių, galimų darbuotojo sužalojimo ar mirties atveju, rūšis bei analizuoti teisinį reglamentavimą ir jo pokyčius. 2023 metais įsigaliojo Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (2000) 176 straipsnio, reglamentuojančio darbdavio baudžiamąją atsakomybę, pataisos, be to, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išplėtojo teismų praktiką, pasisakydamas kai kuriais darbdavio turinės atsakomybės aspektais. Taigi, darbo tema – darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba darbuotojui žuvus – yra aktuali Lietuvos Respublikos teisės teorijai ir praktikai.

Šio darbo tikslas – išanalizuoti darbdavio atsakomybės už darbuotojo sveikatai padarytą žalą ar darbuotojui žuvus teisinius bei praktinius aspektus Lietuvoje.

Siekiant darbo tikslo, keliami šie uždaviniai: 1) iširti darbdavio atsakomybės už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba darbuotojui žuvus pagrindą bei atsakomybės rūšis; 2) aptarti darbdavio turinės (materialinės) atsakomybės už darbuotojo sveikatos sužalojimą pagrindus bei aplinkybes, turinčias įtaką darbdavio turinės (materialinės)

---

<sup>1</sup> 2020 m. Lietuvos Respublika pagal standartizuotą mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičių tarp Europos Sąjungos šalių buvo 4 vietoje; 2019 m. – 5 vietoje; 2018 m. – 6 vietoje; 2017 m. – 6 vietoje; 2016 m. – 6 vietoje; 2015 m. – 5 vietoje; 2014 m. – 4 vietoje; 2013 m. – 2 vietoje (Accidents at work by...).

atsakomybės dydžiui; 3) išanalizuoti darbdavio turinės atsakomybės, galinčios kilti dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo ar mirties prieš trečiuosius asmenis, atvejus; 4) palyginti Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso straipsnio, reglamentuojančio darbdavio baudžiamąją atsakomybę už darbuotojo sveikatai padarytą žalą ar mirtį, redakcijas, bei iširti darbdavio baudžiamosios atsakomybės už darbuotojo sveikatai padarytą žalą ar mirtį ypatumus; 5) iširti administracinės atsakomybės dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo, kilusio dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo, subjektus, bei, įžvelgus teisės spragų, įstatymų leidėjui pateikti pasiūlymus dėl administracinę atsakomybę reglamentuojančio teisės akto pakeitimo; 6) nustatyti ir aptarti aplinkybes, mažinančias arba panaikinančias darbdavio atsakomybę už darbuotojo sveikatai padarytą žalą.

Darbo objektas – teisės aktai, nustatantys darbdavio atsakomybę už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba darbuotojui žuvus pagrindus ir rūšis bei aplinkybes, mažinančios ar panaikinančias darbdavio atsakomybę. Tiriami tarptautiniai, Europos Sąjungos, Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys saugos ir sveikatos darbe reikalavimus bei darbdavio atsakomybę už darbuotojo sveikatai padarytą žalą ar jo mirtį, taip pat teisės doktrina ir Lietuvos Respublikos teismų praktika. Kadangi darbdavio atsakomybės rūšys yra tarpusavyje susijusios, siekiant visapusiškai iširti darbdavio atsakomybės už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba mirtį sistemą, be kita ko, tiriami darbdavio baudžiamąją bei administracinę atsakomybę nustatantys teisės aktai. Užsienio valstybių teisės aktai nėra šio darbo objektas dėl magistro darbo apimčiai keliamų reikalavimų.

Siekiant padaryti išvadas pagal darbe keliamus uždavinius, darbe yra naudojami šie tyrimo metodai: sisteminis metodas naudotas analizuojant teisės normų tarpusavio ryšį; lyginamasis istorinis metodas naudotas lyginant teisės aktų skirtingas redakcijas; teleologiniu metodu siekta išanalizuoti įstatymų leidėjo tikslus; loginis bei lingvistinis metodas naudotas analizuojant teisės normų prasmę.

Atskirus nagrinėjamos temos aspektus išsamiai ištyrė darbo teisės mokslininkai T. Bagdanskis, T. Davulis, ir A. Verikas. Per pastaruosius penkerius metus apginta magistro darbų nagrinėjamos temos aspektais: „Darbuotojo padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje“ (M. Jautakytė), „Sankcijos darbdaviams ir jų atstovams už darbo įstatymų pažeidimus“ (K. Rudžinskaitė), „Žalos, padarytos dėl darbuotojo sužalojimo, mirties, atlyginimas Lietuvos teisinėje sistemoje“ (J. Mikalauskas). Darbo originalumą lemia pasirinktas darbo tikslas bei uždaviniai: darbe analizuojamos visos darbdavio teisinės atsakomybės dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo ar mirties rūšys, be to, tiriami naujausi teisės aktų pakeitimai.

Darbe naudoti šie šaltiniai: tarptautiniai, Europos Sąjungos teisės aktai, nacionaliniai teisės aktai – Lietuvos Respublikos įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai, bei Lietuvos Respublikos teismų praktika. Darbe naudoti T. Bagdanskio, T. Davulio, A. Veriko ir kitų teisės mokslininkų darbai, kuriuose analizuojami atskiri nagrinėjamos temos aspektai, naudotasi statistiniais nelaimingų atsitikimų darbe duomenimis. Darbo autoriaus nuomone, Lietuvos Respublikos įstatymai bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika yra svarbiausi šaltiniai, naudoti tiriamo teisės instituto sistemos analizei.

## 1. DARBDAVIO ATSAKOMYBĖS DĖL DARBUOTOJO SVEIKATOS SUŽALOJIMO ARBA MIRTIES PAGRINDAS

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad Konstitucijos 48 straipsnyje nustatyta konstitucinė teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas *inter alia* reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas (darbo sąlygomis laikytina darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas, darbo priemonės ir kt.), kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas). Kartu ši konstitucinė teisė suponuoja darbdavio pareigą užtikrinti darbo sąlygų tinkamumą, saugumą ir sveikumą (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas).

Darbuotojų teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas įtvirtinta tarptautiniuose teisės aktuose, nustatančiuose pagrindinius darbo saugos ir sveikatos apsaugos principus: Europos socialinės chartijos (pataisytos) (1996) 3 straipsnyje, nustatančiame teisės į sveikas ir saugias darbo sąlygas įgyvendinimą; Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) 1981 m. konvencijoje Nr. 155 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos, nustatančioje, be kita ko, nacionalinės darbo saugos ir sveikatos politikos principus, juos įgyvendinančius veiksmus nacionaliniu ir įmonės lygiu; TDO 1985 m. konvencijoje Nr. 161 dėl profesinės sveikatos tarnybų; TDO 2006 m. konvencijoje Nr. 187 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos, nustatančioje nacionalinę darbuotojų saugos ir sveikatos programą bei nacionalinę darbuotojų saugos ir sveikatos sistemą ir kt.

Teisės į tinkamas ir teisingas darbo sąlygas įgyvendinimas yra svarbus Europos Sąjungos uždavinys: Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (2000) 31 straipsnis nustato, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Kaip nurodo A. Fiorucci ir L. Kennedy, geresnė darbuotojų sauga ir sveikata svarbiu Europos Sąjungos uždaviniu tapo nuo XX amžiaus devintojo dešimtmečio. Priėmus teisės aktus Europos Sąjungos lygmeniu, buvo nustatyti būtiniausi darbuotojų apsaugos standartai, o valstybėms narėms buvo leista toliau taikyti arba nustatyti griežtesnes priemones. Darbuotojų sveikata ir sauga yra pagrindinė 2021 m. Lisabonos socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikime priimto Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plano sudedamoji dalis (Fiorucci, Kennedy, 2023). Pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnį Europos Sąjunga gali priimti teisės aktus (direktyvas) dėl darbuotojų sveikatos ir saugos, kad paremtų ir papildytų valstybių narių veiklą.

Pagrindinė Europos Sąjungos direktyva, reglamentuojanti darbuotojų saugą ir sveikatą, yra direktyva 89/391/EEB, kurioje didelis dėmesys skirtas apsaugos ir prevencinėms priemonėms darbe, nustatytos prevencinės priemonės, viešojo ir privačiojo sektorių darbuotojų ir jų atstovų informavimas, konsultavimas ir kt. A. Fiorucci ir L. Kennedy nurodo, kad minėtoji direktyva sudaro pagrindą 25 atskiroms direktyvoms įvairiose srityse (Fiorucci, Kennedy, 2023) (pavyzdžiui, 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo, 1994 m. birželio 22 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos, ir kt.). Europos Sąjungos lygmeniu yra nustatyti būtiniausi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai, o valstybėms narėms, jei jos to pageidauja, leidžiama nacionaliniu lygmeniu nustatyti griežtesnę darbuotojų sveikatos apsaugą.

Iš Konstitucijos tiesiogiai kylančią, tarptautinėmis sutartimis bei Europos Sąjungos teisės aktais nustatytą darbdavio pareigą užtikrinti darbo sąlygų tinkamumą, saugumą ir sveikumą įgyvendina ir detaliau reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai, kurių, be kita ko, teisingą taikymą užtikrina Lietuvos Respublikos teismai, formuodami teismų praktiką.

Pagrindiniai Lietuvos Respublikos įstatymai, reglamentuojantys darbuotojų saugos ir sveikatos darbe organizavimą – Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003) (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas) bei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016) (toliau – Darbo kodeksas). Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje bei Darbo kodekso 158 straipsnio 1 ir 4 dalyse nustatyta, kad darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais, o darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės yra finansuojamos darbdavio lėšomis. Darbdavys turi pareigą darbuotojams sudaryti tokią darbo aplinką, kad joje nebūtų pavojingų ir (ar) kenksmingų veiksmų, keliančių susižalojimo ar kitokio sveikatos pakenkimo riziką, o jei tokia rizika yra, ji turi būti kuo mažesnė ir turi būti numatytos priemonės tokiai rizikai šalinti (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 40 straipsnio 1 dalis).

Darbdavys turi pareigą ne tik sudaryti saugias darbo sąlygas, bet ir kontroliuoti, kaip laikomasi darbdavio nurodymų, susijusių su darbų sauga. Konkrečios darbdavio pareigos užtikrinant saugias darbo sąlygas yra apibrėžtos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 25 straipsnio 1 dalyje. Pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 25 straipsnio 1 dalies 13 punktą nustato darbdavio pareigą kontroliuoti, kaip darbuotojai laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų, bei pareigą įmonėje



nustatyta tvarka nušalinti nuo darbo darbuotojus, kurie nesilaiko darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų. Darbdavys taip pat turi pareigą imtis priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti ir organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vidinę kontrolę įmonėje (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 19 straipsnio 2 dalis). Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 19 straipsnio 3 dalis įtvirtina bendruosius principus, kuriais vadovaujasi darbdaviui atstovaujantis asmuo, nustatydamas vidinę darbuotojų saugos ir sveikatos būklės kontrolę įmonėje ir numatydamas priemones darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti. Vienas jų – rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai vengimo, rizikos veiksnių ir jų poveikio mažinimo principas (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 19 straipsnio 3 dalies 1 punktas).

Darbdavio pareigos užtikrinti saugią darbo aplinką (saugias sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais) darbuotojui pažeidimas, dėl kurio kilo padarinių darbuotojo sveikatai ar net sukėlė darbuotojo mirtį darbdaviui užtraukia teisinę atsakomybę, kurios rūšis bei dydis (sunkumas) priklauso nuo pažeidimo šiurkštumo ir kilusių padarinių. Be to, darbuotojo sveikatai padaryta žala arba jo mirtis dėl darbdavio pareigų užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką darbuotojui pažeidimo sukelia pareigą darbdaviui atlyginti savo neteisėtais kaltais veiksmais padarytą žalą. Ši darbdavio pareiga įtvirtinta Darbo kodekso 151 straipsnyje, nustatančiame, kad „kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą.“

Svarbu pažymėti, kad žmogaus teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas nepaneigia ir kiekvieno darbuotojo pareigos laikytis saugos darbe reikalavimų (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas). Darbuotojo pareigą laikytis saugos darbe reikalavimų detaliau apibrėžia Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnis, kuris, be kita ko, nustato, kad kiekvieno darbuotojo pareiga yra vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais. Tačiau, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnyje nustatytos darbuotojų pareigos saugant savo ir kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę neatleidžia darbdavio nuo pareigos sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnis). Šia teisės norma yra įgyvendinama Direktyvos

89/391/EEB 5 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata: darbuotojų pareigos saugos ir sveikatos darbe srityje nedaro įtakos principui dėl darbdavio atsakomybės.

Darbdavio atsakomybės dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba mirties pagrindas yra darbdavio pareigos užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką (sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais) pažeidimas, kylantis dėl netinkamo darbo organizavimo, kuris gali pasireikšti nelaimingu atsitikimu darbe ar darbuotojo susirgimu profesine liga dėl darbdavio kaltės arba pareigos sukurti darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų smurto ir priekabiavimo, pažeidimu.

Nelaimingas atsitikimas darbe – įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį, atliekant darbo funkcijas ar būnant darbo vietoje, dėl kurio darbuotojas patiria žalą sveikatai ir netenka darbingumo nors vienai dienai arba dėl kurio darbuotojas miršta, nustatyta tvarka iširtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 21 dalis). Nelaimingi atsitikimai darbe pagal jų pasekmes skirstomi į lengvus, sunkius ir mirtinus (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 42 straipsnio 1 dalis). Nelaimingas atsitikimas darbe, dėl kurio darbuotojas miršta, laikytinas mirtinu; dėl kurio sunkiai pakenkiama darbuotojo sveikatai – sunkiu (klasifikaciniai požymiai nustatyti Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014 m. balandžio 10 d. įsakymu „Dėl Sunkių pakenkimų sveikatai klasifikacinių požymių sąrašo patvirtinimo“); nelaimingas atsitikimas darbe, kuris nepriskiriamas sunkių ar mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe kategorijai, laikytinas lengvu.

Profesinė liga – ūmus ar lėtinis darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių, nustatyta tvarka pripažintas profesine liga (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 29 dalis). Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, daugiausia profesinių ligų lemia ergonominiai (krovinių kėlimas, nuolat pasikartojantys judesiai) ir fizikiniai (vibracija, triukšmas) veiksniai (Nelaimingų atsitikimų darbe statistika). Vidutiniškai vienam profesine liga susirgusiam darbuotojui yra užregistruojama daugiau nei viena profesinė liga.<sup>2</sup>

Netinkamas darbo organizavimas, kaip darbdavio atsakomybės pagrindas, gali pasireikšti ne tik nelaimingu atsitikimu darbe ar darbuotojo susirgimu profesine liga dėl darbdavio kaltės, bet ir darbdavio pareigos sukurti darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų smurto ir priekabiavimo, pažeidimu, kuriuo kėsinama į fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą (Darbo kodekso 30 straipsnis).

---

<sup>2</sup> Profesinių ligų valstybės registro duomenimis, per 2022 metus užregistruotos 286 profesinės ligos 142 asmenims (Naujai nustatyti profesinių ligų atvejai..., 2023), o per 2021 metus užregistruotos 273 profesinės ligos 129 asmenims (Naujai nustatyti profesinių ligų atvejai..., 2022).

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad, darbdavio atsakomybės dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba mirties pagrindas yra netinkamas darbo organizavimas.

Lietuvos Respublikos įstatymai darbdaviui už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba darbuotojo mirtį numato kelias atsakomybės rūšis – baudžiamąją, administracinę, turtinę (civilinę bei materialinę). Materialinės atsakomybės termino vartojimo tikslingumas yra diskutuotinas (Darbo kodekse šios sąvokos nėra), tačiau šis klausimas nėra pagrindinis šio darbo tyrimo objektas. Siekiant moksliniame darbe vartojamų terminų aiškumo, darbdavio pareiga atlyginti neteisėtais kaltais veiksmais darbo santykiuose padarytą žalą darbuotojui šiame darbe vadinama darbdavio materialine atsakomybe (taip, kaip *expressis verbis* buvo vadinama turtinė atsakomybė tarp darbo santykių šalių iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiame Darbo kodekse).

Baudžiamoji bei administracinė atsakomybė yra valstybės prievartos, kuria siekiama ginti žmogaus ir piliečio teises bei laisves, visuomenės ir valstybės interesus, užtikrinti teisingumo principo įgyvendinimą, skatinti taikų valstybės ir žmogaus, visuomenės narių sugyvenimą, išraiška (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (2015) 1 straipsnio 1 dalis, Baudžiamojo kodekso 1 straipsnio 1 dalis, 41 straipsnis).

Darbo autorius darbdavio turtinę atsakomybę dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba mirties išskiria į dvi rūšis – materialinę bei civilinę atsakomybę, kadangi civilinės ir materialinės atsakomybės sąlygos nėra tapačios. Materialinė atsakomybė – tai darbo sutarties šalies prievolė atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę ir neturtinę žalą (Darbo kodekso 151 straipsnis), taigi, materialinė atsakomybė darbdaviui kyla prieš darbo santykių šalį – darbuotoją. Civilinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius) (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (2000) 6.245 straipsnio 1 dalis); civilinė atsakomybė dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba mirties darbdaviui kyla ne prieš darbuotoją, o prieš kitus (trečiuosius) asmenis, susijusius su darbuotoju giminystės ar kitais ryšiais.

Taigi, darbuotojui patyrus sveikatos sužalojimą arba mirus dėl darbdavio darbo pareigų pažeidimo, darbdaviui baudžiamoji bei administracinė atsakomybė gali kilti kaip valstybės prievartos priemonė, o darbdavio turtinė atsakomybė darbuotojo sveikatos sužalojimo arba mirties atveju gali pasireikšti darbdavio prievole atlyginti žalą ją patyrusiam asmeniui.

Pažymėtina, kad darbuotojo žalos sveikatai atsiradimo faktas savaime darbdaviui neužtraukia teisinės atsakomybės, o darbdavio atsakomybė dėl darbuotojo sveikatai padarytos žalos arba darbuotojo mirties gali būti panaikinama arba mažinama. Darbdavio teisinės atsakomybės rūšys dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba mirties toliau nagrinėjamos sekančiame skyriuje.

## **2. DARBDAVIO ATSAKOMYBĖS DĖL DARBUOTOJO SVEIKATOS SUŽALOJIMO ARBA MIRTIES RŪŠYS**

### **2.1. Darbdavio turtinė (materialinė) atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą**

Viena iš darbdavio turtinės atsakomybės rūšių – materialinė atsakomybė. Vis dėlto, diskutuotina, ar 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui vartotinas materialinės atsakomybės terminas, reiškiantis darbdavio pareigą darbuotojui atlyginti neteisėtais kaltais veiksmais padarytą žalą darbdaviui neatliekant savo darbo pareigų arba netinkamai jas atliekant.

Įsigaliojus 2017 m. liepos 1 d. Darbo kodeksui buvo panaikintas savarankiškas materialinės atsakomybės institutas – termino „materialinė atsakomybė“ Darbo kodekse nebeliko, tačiau darbo santykių šalių pareiga atlyginti neteisėtais kaltais veiksmais darbo santykiuose padarytą žalą išliko. Tam, kad darbo santykių šaliai kiltų tokia pareiga, visų civilinės atsakomybės sąlygų egzistavimo (žalos, neteisėtų veiksmų, priežastinio ryšio ir kaltės) nepakanka, todėl diskutuotina, ar nėra tikslinga toliau vartoti šį terminą, siekiant atskirti turtinę atsakomybę darbo santykiuose nuo turtinės atsakomybės civiliniuose santykiuose.

Anot T. Davulio, įstatymų leidėjas, panaikindamas iki „naujojo“ (2017 m.) Darbo kodekso galiojusį materialiosios atsakomybės institutą, kartu panaikina specifinę turtinės atsakomybės rūšį, bet dėl to nėra paneigiama šalių pareiga, atsižvelgiant į darbo santykių specifiką, atlyginti neteisėtais kaltais veiksmais darbo santykyje padarytą žalą (Davulis, 2018, p. 458). Darbo autorius su šiuo teiginiu iš dalies nesutinka: autoriaus nuomone, vien tai, kad terminas „materialinė atsakomybė“ nebėra įtvirtintas Darbo kodekse, nepanaikina specifinės atsakomybės rūšies darbo santykiuose. Darbo kodekso 151 straipsnyje įtvirtinti materialinės atsakomybės institutui būdingi specifiniai subjektai (darbdavys ir darbuotojas) bei specifinės atsakomybės sąlygos. Taigi, nors 2016 m. priimtame „naujajame“ Darbo kodekse nebeliko sąvokos „materialinė atsakomybė“, žalos atlyginimo darbo santykiuose instituto turinys išliko mažai pakitęs. Be to, materialinės atsakomybės sąvoka yra suprantama Lietuvos Respublikos darbo teisės mokslininkams, o minėtąjį institutą vadinti kitaip, pavyzdžiui, „turtinė atsakomybė darbo santykiuose“, „civiline atsakomybe darbo santykiuose“ ar „specifine atsakomybės rūšimi darbo santykiuose“, nebūtų visiškai suprantama ar tikslu, siekiant išskirti atsakomybę, kylančią iš darbo santykių, nuo kylančios iš civilinių teisinių santykių.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2023 m. gegužės 24 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. e3K-3-151-611/2023, be kita ko, aiškino darbo santykių šalies atsakomybės už darbo santykių šaliai padarytą žalą sąlygas ir apimtį. Teismas pažymėjo, kad Darbo kodekso 151 straipsnyje, reglamentuojančiame žalos atlyginimo sąlygas, nustatyta, kad kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą. Iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio Darbo kodekso 245 straipsnyje buvo įtvirtinta iš esmės analogiška nuostata, pagal kurią materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. 2002 m. Darbo kodekso 246 straipsnyje buvo nustatytos tokios materialinės atsakomybės sąlygos: 1) padaroma žala; 2) žala padaroma neteisėta veika; 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) yra pažeidėjo kaltė; 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad iš esmės šios sąlygos atitinka Civilinio kodekso šeštojoje knygoje įtvirtintas civilinės atsakomybės sąlygas, išskyrus papildomas sąlygas, kad pažeidėją ir nukentėjusią šalį turi sieti darbo teisiniai santykiai ir kad žalos atsiradimas turi būti siejamas su darbo veikla. Kadangi tiek iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusi Darbo kodeksu, tiek ir naujuoju Darbo kodeksu atsakomybė apibrėžiama iš esmės vienodai, teisėjų kolegija konstatavo, kad pagal 2016 m. Darbo kodeksą atsakomybės sąlygos išlieka tos pačios. Pareiga atlyginti žalą kyla, kai ji padaryta neteisėta veika (pažeidus įsipareigojimus pagal sutartį, įstatymus, kitus teisės aktus) dėl pažeidėjo kaltės, šią neteisėtą veiką ir žalos atsiradimą sieja priežastinis ryšys, o pažeidėją ir nukentėjusią šalį – darbo teisiniai santykiai pažeidimo metu bei žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla, t. y. žalą sukelia pareigų pagal darbo sutartį nevykdymas (netinkamas vykdymas). Teisėjų kolegija konstatavo, kad darbo santykių šaliai atsakomybė pagal Darbo kodekso 151 straipsnį gali būti taikoma tik nustačius žalą, neteisėtus veiksmus, priežastinį ryšį ir pažeidėjo kaltę, būdingas ir civilinei atsakomybei (Civilinio kodekso 6.245–6.248 straipsniai), taip pat nustačius dvi papildomas specialiąsias atsakomybės sąlygas – pažeidėjas ir nukentėjusi šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais, žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Nustatęs būtinąsias darbuotojo atsakomybės sąlygas, dėl atsakomybės už padarytą turtinę žalą apimties teismas turi spręsti įvertinęs teisiškai reikšmingas aplinkybes (Darbo kodekso 152 straipsnio 2 dalis, 154 straipsnis), pagal Darbo kodekse nustatytas ribas (153 straipsnis), atsižvelgdamas į kaltės formą (Darbo kodekso 152 straipsnio 3 dalis, 154 straipsnio 1 punktas).

Taigi, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas minėtą nutartimi iš esmės patvirtino, kad darbo santykių šalies (darbdavio ar darbuotojo) atsakomybės už kitai darbo santykių šaliai padarytą žalą sąlygos atitinka materialinės atsakomybės sąlygas, nustatytas 2002 m. priimtame Darbo kodekse, tačiau neįvardino šios teisinės atsakomybės rūšies termino (pavadinimo) (galbūt todėl, kad materialinės atsakomybės termino 2016 m. priimtame Darbo kodekse nebeliko). Pastebėtina ir tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas darbdavio materialinės atsakomybės terminą (sąvoką) vartoja ir bylose, kuriose žalą darbuotojas patyrė po 2017 m. liepos 1 d. (t. y., Darbo kodekso įsigaliojimo) (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. gegužės 11 d. nutartį civilinėje byloje Nr. e3K-3-138-684/2022). Teismų praktika materialinės atsakomybės termino vartojimo bylose klausimu nėra nuosekli. Pavyzdžiui, Lietuvos apeliacinis teismas nutartimi civilinėje byloje Nr. e2A-404-464/2023 darbdavio pareigą atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą vadina deliktine civiline atsakomybe. Vis dėlto, diskutuotina, ar aptariama darbdavio pareiga gali būti vienareikšmiškai vadinama deliktine atsakomybe, kuri yra apibūdinama kaip turtinė prievolė, atsirandanti dėl žalos, nesusijusios su sutartiniais santykiais, išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato, kad deliktinė atsakomybė atsiranda ir dėl žalos, susijusios su sutartiniais santykiais (Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 4 dalis). Darbdavio pareiga atlyginti žalą darbuotojui kyla iš darbo sutarties, o įstatymas *expressis verbis* (pažodžiui) nenurodo, kad darbdavio pareiga atlyginti žalą darbuotojui (kylančią iš sutartinių santykių) yra deliktinė civilinė atsakomybė. Autoriaus nuomone, darbdavio pareiga atlyginti neteisėtais kaltais veiksmais darbo santykiuose padarytą žalą negali būti priskiriama nei sutartinei, nei deliktinei atsakomybei, nes turi abiejų atsakomybės rūšių ypatumų, todėl ši pareiga priskirtina *sui generis* (savitam) – materialinės teisinės atsakomybės – institutui.

Kaip nurodo A. Verikas, darbuotojas, kaip žalą sveikatai patyręs asmuo, yra kitokioje teisinėje padėtyje, negu kiti civilinių santykių subjektai. Tokios žalos atlyginimas dėl egzistuojančių sutartinių darbo teisinių santykių turi ypatumų, todėl bendrosios civilinės deliktinės atsakomybės taisyklės šiuo atveju yra nepakankamos (Verikas, 2006). Darbdavio pareiga atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą kyla esant visoms materialinės atsakomybės sąlygoms: 1) darbuotojo sveikatai padaroma žala; 2) žala darbuotojo sveikatai atsiranda dėl darbdavio neteisėtos veikos – pareigos užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką pažeidimo; 3) yra priežastinis ryšys tarp darbdavio pareigos užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką pažeidimo ir žalos darbuotojo sveikatai atsiradimo; 4) yra darbdavio kaltė; 5) darbdavys ir nukentėjęs darbuotojas teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Pirmosios keturios atsakomybės sąlygos taip pat būdingos deliktinei civilinei atsakomybei, o paskutinės dvi – tik

materialinei atsakomybei. Darbo kodeksas nepateikia materialinės atsakomybės bendrųjų sąlygų apibrėžimo, todėl jos aiškinamos vadovaujantis Civiliniu kodeksu (Darbo kodekso 4 straipsnio 2 dalis).

Pirmoji darbdavio materialinės atsakomybės sąlyga darbuotojo sveikatos sužalojimo atveju – darbuotojo patirta žala sveikatai. Dėl sveikatos sužalojimo darbuotojas gali patirti tiek turtinę, tiek neturtinę žalą. Turtinė žala gali kilti dėl darbuotojo realiai patirtų su gydymu susijusių išlaidų, taip pat dėl darbuotojo prarastų pajamų, neturtinė – dėl patirto skausmo, išgyvenimų ir kt. Antroji atsakomybės sąlyga – darbdavio neteisėti veiksmai – pasireiškia įstatyme nustatytos darbdavio pareigos užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką pažeidimu. Priežastinis ryšys (trečioji atsakomybės sąlyga) gali būti tiesioginis ir netiesioginis. Kasacinio teismo praktikoje nurodoma, kad priežastinis ryšys gali būti tiesioginis, kai dėl teisinę pareigą pažeidusio asmens veiksmų žala atsirado tiesiogiai, ir netiesioginis, kai asmens veiksmais tiesiogiai nepadaryta žalos, tačiau sudarytos sąlygos žalai atsirasti ar jai padidėti; netiesioginis priežastinis ryšys yra tada, kai asmens veiksmai (veikimas, neveikimas) nėra vienintelė žalos atsiradimo priežastis, jie tik prisideda prie sąlygų šiai žalai kilti sudarymo, t. y. kartu su kitomis neigiamų padarinių atsiradimo priežastimis pakankamu laipsniu lemia šių padarinių atsiradimą. Sistemiskai vertinant minėtąjį kasacinio teismo išaiškinimą, priežastinis ryšys tarp darbdavio neteisėtų veiksmų ir darbuotojo patirtos žalos sveikatai kiltų tokiu atveju, jeigu darbdavio pareigos užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojui neužtikrinimas būtų tiesioginė darbuotojo patirtos žalos sveikatai priežastis, arba jeigu saugių ir sveikų darbo sąlygų neužtikrinimas pakankamai prisidėtų prie žalos darbuotojo sveikatai atsiradimo, tiesiogiai sukeldamas žalingus padarinius arba sukurdamas sąlygas tokiems padariniams atsirasti. Net ir nesant priežastinio ryšio, teisinis priežastinis ryšys gali būti nustatomas ir to gali pakakti atsakomybei taikyti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-144/2014). Laikoma, kad egzistuoja ketvirtoji atsakomybės sąlyga – darbdavio kaltė – jeigu darbdavys nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina (Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 3 dalis) siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Kaip nurodo T. Bagdanskis, materialinei atsakomybei atsirasti būtinos dvi papildomos sąlygos – pažeidėjo ir nukentėjusiosios šalies darbo teisinio santykio buvimas bei žalos padarymas einant darbo pareigas (Bagdanskis, 2008, p. 329). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pastarąją atsakomybės sąlygą nustato taip: žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-151-611/2023).



Kaip minėta, darbdavio pareiga atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą bei pareiga atlyginti žalą darbuotojui žuvus kyla, be kita ko, iš Darbo kodekso 151 straipsnio, kuris nustato, kad kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą. Pastarasis Darbo kodekso straipsnis išskiria dvi atlygintinos žalos rūšis – turtinę ir neturtinę.

### **2.1.1. Darbdavio pareiga atlyginti darbuotojo patirtą turtinę žalą**

Turtinės žalos sąvoka yra apibrėžta Civilinio kodekso 6.249 straipsnyje – tai asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų. Darbo kodekso 152 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos. Minėtasis Darbo kodekso straipsnis savo turiniu atitinka Civilinio kodekso 6.283 straipsnį, kuris konkrečiau apibrėžia, kas sudaro turtinę žalą darbuotojo sveikatos sužalojimo atveju: nuostolius (turtinę žalą), kai fizinis asmuo suluošintas ar kitaip sužalota jo sveikata, sudaro negautos pajamos, kurias nukentėjęs asmuo būtų gavęs, jeigu jo sveikata nebūtų sužalota, ir su sveikatos grąžinimu susijusios išlaidos (gydymo, papildomo maitinimo, vaistų įsigijimo, protezavimo, sužaloto asmens priežiūros, specialių transporto priemonių įsigijimo, sužaloto asmens perkvalifikavimo išlaidos bei kitos sveikatos grąžinimui būtinos išlaidos). Taigi, sisteminė minėtųjų teisės normų analizė patvirtina, kad darbdavys savo pareigų pažeidimu sukėlęs žalą darbuotojo sveikatai, turi atlyginti, be kita ko, darbuotojo patirtą turtinę žalą, kurią sudaro su sveikatos grąžinimu susijusios išlaidos bei darbuotojo negautos pajamos dėl sveikatos sužalojimo.

Kasacinis teismas nurodo, kad negautos pajamas, kaip nuostolius, apibūdina tokie požymiai, kaip pagrįstas tikėtinumas jas gauti, jeigu pažeidimo nebūtų, pajamas suprantant kaip sumą, kurią sudarytų lėšos, kuriomis asmuo praturtėtų iš teisėtos veiklos. Ar patirti nuostoliai gali būti vertinami kaip negautos pajamos arba patirtos išlaidos (turto sumažėjimas), sprendžiamas pagal tokius kriterijus: 1) ar pajamos buvo numatytos gauti iš anksto; 2) ar pagrįstai tikėtasi jas gauti esant normaliai veiklai; 3) ar šių pajamų negauta dėl neteisėtų skolininko veiksmų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-192-219/2016). Teismų praktikoje išaiškinta, kad tiek realiai patirta žala, tiek ir negautos pajamos turi būti tiksliai apskaičiuotos. Asmuo, kuris reikalauja atlyginti žalą, privalo įrodyti jam padarytą nuostolių dydį, pateikti įrodymus, patvirtinančius realią pajamų gavimo tikimybę (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m.

rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-351/2011). Taigi, darbuotojo negautos pajamos dėl sveikatos sužalojimo – tai darbo užmokesčio dalis, kuria darbo užmokestis sumažėjo dėl darbuotojo netekto darbingumo, netekto darbingumo laikotarpiu. Kaip pažymėjo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2023 m. balandžio 20 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. e3K-3-123-1075/2023, sveikatos sužalojimo atveju asmens negautos pajamas paprastai sudaro sumažėjęs darbo užmokestis ar kitokios pajamos, kurias prarado asmuo, dėl sveikatos sužalojimo praradęs dalį ar visą darbingumą, o negautų pajamų dydis paprastai yra apskaičiuojamas kaip pajamų, kurias nukentėjusysis realiai gavo arba realiai galėjo gauti iki ir po sveikatos sužalojimo, skirtumas.

Nustatant darbuotojo negautų pajamų dydį, kaip darbuotojo patirtą turtinę žalą dėl sveikatos sužalojimo, atsižvelgtina į kasacinio teismo suformuluotas taisykles. Kasacinis teismas yra konstatavęs, kad sprendžiant turtinės žalos dėl negautų pajamų dydžio klausimus, turi būti atsižvelgiama, be kita ko, į darbuotojo netekto darbingumo lygį; negautų pajamų sąvoka turi būti suprantama kaip prarasto darbingumo procento pinigine išraiška per tam tikrą laikotarpį. Darbuotojo sveikatos sužalojimo atvejais turtinės žalos dėl negautų pajamų atlyginimo laikotarpį (terminą, už kurį priteisiamas tokios žalos atlyginimas) lemia sužaloto darbuotojo atitinkamo darbingumo netekimo laikotarpis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174/2009). Lietuvos apeliacinis teismas yra išaiškinęs, kad žala negautų pajamų forma apskaičiuojama taip: nustatoma, kokį darbo užmokestį (atskaičius mokesčius) iki profesinės ligos konstatavimo momento gavo darbuotojas; kokios dalies pajamų, atsižvelgiant į prarasto darbingumo procentą, darbuotojas neteko (darbo užmokestis padauginamas iš netekto darbingumo procento), bei kokią dalį kompensuoja valstybinio socialinio draudimo išmokos. Skirtumas tarp negautų pajamų ir socialinio draudimo išmokų, laikomas žala, kurios nepadengia socialinio draudimo išmokos ir kurią privalo atlyginti darbdavys (Lietuvos apeliacinio teismo nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-404-464/2023). Vadovaujantis minėtosios teismų praktikos analize, darbdavio atlygintinos turtinės žalos darbuotojui dėl sveikatos sužalojimo dydžiui įtaką turi šios aplinkybės: darbuotojo vidutinis darbo užmokestis iki sveikatos sužalojimo, darbuotojo netekto darbingumo lygis (procentine išraiška), darbuotojo netekto darbingumo laikotarpis bei darbuotojo dėl sveikatos sužalojimo gautos socialinio draudimo išmokos. Darbe toliau aptariamos minėtosios aplinkybės bei jų reikšmė darbdavio materialinės atsakomybės apimčiai bei dydžiui.

Darbdavio materialinės atsakomybės dydžiui įtakos turtinti aplinkybė – darbuotojo iki suluošinimo ar kitokio sužalojimo gautos pajamos – apskaičiuotinos nustatant jo

vidutinį mėnesio pajamų, suprantamų kaip vidutinis darbo užmokestis, dydį. Nukentėjusio asmens, kuris dirbo pagal darbo sutartį, vidutinis darbo užmokestis apskaičiuotinas taikant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu „Dėl darbo kodekso įgyvendinimo“ Nr. 496 patvirtintą Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašą (toliau – Aprašas), įsigaliojusį nuo 2017 m. liepos 1 d. Darbuotojams mokėtinos lėšos, įskaitomos skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, yra išvardytos Aprašo 3 punkte. Minėtasis punktas nustato, kad į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitomas: 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis už atliktą darbą, apskaičiuotas pagal įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje taikomas darbo apmokėjimo formas ir sistemas: mėnesines algas ir pareigines algas bei valandinius atlygius ir dieninius atlygius; 2) didesnis apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą, darbą naktį, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, ir kitais darbo ar tarnybos santykius reglamentuojančiuose įstatymuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse nustatytais atvejais; 3) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu arba mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 4) priedai ir priemokos prie valandinių atlygių, dieninių atlygių ir mėnesinių algų, mėnesinės premijos, mokamos už mėnesio darbo rezultatus, kiti mokėjimai už atliktą darbą, nustatyti darbo teisės normose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse; 5) premijos (išskyrus mėnesines premijas, nustatytas Aprašo 3.4 papunktyje) ir kitos piniginės išmokos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu arba mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, išskyrus pinigines išmokas (premijas), mokamas Darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis, gyvenimo ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių progomis, įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją, pareigūnų ir karių valstybinę pensiją arba kompensacinę išmoką (profesionaliojo scenos meno įstaigų kūrybiniams darbuotojams) ir savo noru nutraukiant darbo sutartį, atsistatydinant iš pareigų arba atleidžiant iš pareigų dėl amžiaus, tarnybos pratęsimo termino pabaigos arba negalėjimo dirbti pagal įgytą specialybę.

Nei Darbo kodekso 139 straipsnyje, kuriame yra išvardytos darbo užmokesčio sudėtinės dalys, nei Aprašo 3 punkte, kuriame yra išsamiau detalizuota, kokios sudėtinės darbo užmokesčio dalys yra įtraukiamos apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, nėra tiesiogiai įvardyta, kad į vidutinį darbo užmokestį yra įskaitomi darbuotojui mokėtini dienpinigiai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2023 m. balandžio 20 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. e3K-3-123-1075/2023 konstatavo, kad, vis dėlto, aptariamose nuostatose taip pat nėra nustatyta, kad dienpinigiai nėra įskaitomi į darbo užmokestį: „Darbo kodekso 139 straipsnio 2 dalies 2 punkte ir atitinkamai Aprašo 3.3 papunktyje yra nurodyta, kad darbo

užmokesčio sudėtine dalimi yra pripažįstama papildoma darbo užmokesčio dalis, mokama, be kita ko, pagal kitas darbo teisės normas. Todėl nustatant, kokios darbdavio darbuotojui mokamos išmokos gali būti laikomos sudėtine darbo užmokesčio dalimi, turi būti vertinamos ir kituose tokius teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose nurodytos išmokos. Tuo atveju, kai žala buvo padaryta į kitą valstybę komandiruotam darbuotojui, apskaičiuojant dėl sveikatos sužalojimo priteistinas negautas pajamas, darbo teisinių santykių nuostatos, reglamentuojančios darbo užmokesčio sudėtį, turi būti aiškinamos kartu su Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos Nr. 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“ nuostatomis. Pagal minėtoje direktyvoje išdėstytą reglamentavimą, dienpinigiai (komandiruotpinigiai) yra laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, išskyrus atvejus, kai jie yra mokami kompensuojant su komandiruote susijusias faktiškąsias kelionės, buto ir maisto išlaidas.“ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad tuo atveju, jeigu darbuotojui mokėti dienpinigiai neatliko jo išlaidų kompensavimo funkcijos ir buvo įskaitomi į minimalų komandiruojamam darbuotojui mokėtą darbo užmokestį, dienpinigiai turėtų būti įtraukiami skaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį žalos jo sveikatai padarymo atveju.

Kita aplinkybė, reikšminga darbuotojo turtinės žalos, patirtos dėl sveikatos sužalojimo, dydžio nustatymui – tai netekto darbingumo lygis ir dėl jo darbuotojo prarasto darbo užmokesčio dalis. Teisės aktuose vartojama darbingumo lygio samprata apibrėžia asmens pajėgumą įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją, įgyti naują profesinę kompetenciją arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus (Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo (1991) 2 straipsnio 5 dalis). Kasacinis teismas yra pažymėjęs, kad asmens netektas darbingumas lemia tam tikro masto jo galimybės dirbti ir užsidirbti atitinkamas iki sveikatos sužalojimo gautas pajamas sumažėjimą. Todėl, apskaičiuojant nukentėjusiam asmeniui priteistiną nuostolių atlyginimo sumą, yra atsižvelgiama į šio asmens netekto darbingumo procentinę išraišką, kuri atitinka jo patirtos žalos mastą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-123-1075/2023).

Siekiant nustatyti, kokios dalies pajamų dėl sveikatos sužalojimo darbuotojas neteko, darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, buvęs iki sveikatos sužalojimo, padauginamas iš netekto darbingumo procento, kurį nustato Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 18 straipsnio 1 dalis).

Darbdavio atsakomybės dydžiui įtaką taip pat turi darbuotojo netekto darbingumo laikotarpis. Darbuotojo sveikatos sužalojimo atvejais turtinės žalos dėl negautų pajamų

atlyginimo laikotarpį (terminą, už kurį priteisiamas žalos atlyginimas) lemia sužaloto darbuotojo atitinkamo darbingumo netekimo laikotarpis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174/2009; 2013 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-473/2013, kt.).

Civilinio kodekso 6.288 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad žala, susijusi su nukentėjusio asmens suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, gali būti atlyginama dviem būdais: periodinėmis išmokomis arba visos žalos dydžio vienkartinė išmoka. Aptariamoje nuostatoje nėra detalizuota, kokių konkrečių atveju taikytinas kiekvienas iš nurodytų žalos atlyginimo būdų, todėl, kaip nurodo kasacinis teismas, galimybė pasirinkti, kurį iš jų prašyti taikyti, yra suteikta asmeniui, siekiančiam įgyvendinti teisę į žalos dėl sveikatos sužalojimo atlyginimą. Tuo atveju, kai sveikatos sužalojimą patyrusiam asmeniui atitinkamas darbingumo lygis yra nustatytas terminuotai, sprendžiant klausimą dėl šiam asmeniui sukeltos žalos atlyginimo priteisiant jam periodines išmokas, nėra pagrindo priteisti jam tokias išmokas neterminuotai, nes toks žalos atlyginimo būdas neužtikrintų asmens grąžinimo į iki pažeidimo buvusią padėtį. Vis dėlto tokios aplinkybės, kaip terminuotas darbingumo lygio nustatymas ir galimybė ateityje teisės aktuose nustatyta tvarka jį peržiūrėti, nepanaikina pačios galimybės priteisti asmeniui žalos atlyginimą periodinėmis išmokomis. Dėl sveikatos sužalojimo žalą patyręs asmuo turi teisę, esant įstatyme nustatytiems sąlygoms, reikalauti iš žalą sukėlusio asmens atlyginti ją mokant periodines išmokas nepaisant to, terminuotai ar neterminuotai jam yra nustatytas konkretus darbingumo lygis, tačiau laikotarpis, kuriam nustatytas asmens netekto darbingumo lygis, turėtų lemti skirtingą šių išmokų priteisimo periodą. Tuo atveju, kai yra sprendžiamas klausimas dėl turtinės žalos atlyginimo priteisimo periodinėmis išmokomis asmeniui, kuriam yra terminuotai nustatytas nedarbingumo lygis, be kitų aplinkybių, turi būti atsižvelgta į šio termino trukmę ir žalos atlyginimas, mokamas periodinėmis išmokomis, turi būti priteisiamas iki jo pabaigos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-123-1075/2023).

Svarbu pažymėti, kad darbdavio atsakomybė atlyginti turtinę žalą gali kilti ne tik dėl darbuotojo fizinei sveikatai padarytos žalos, bet ir dėl psichinei sveikatai padarytos žalos. Pasaulio sveikatos organizacijos konstitucijoje, pasirašytoje 1946 m. liepos 22 d. Niujorke, nustatyta, kad sveikata – tai visiškos fizinės, psichinės ir socialinės gerovės būseną, o ne tik ligos ar negalios nebuvimas. Nors Lietuva nėra ratifikavusi pastarojo dokumento, tokio paties turinio nuostata yra reglamentuota Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymo (1994) preambulėje, taigi, neabejotina, kad psichikos sveikata (dvasinė gerovė) yra neatsiejama žmogaus sveikatos dalis. Nors žmogaus psichinei sveikatai padaryta žala

(pavyzdžiui, asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, bendravimo galimybių sumažėjimas) gali būti klasifikuojami kaip neturtinė žala, pažymėtina, kad psichikos sveikatai padaryta žala gali būti ne tik neturtinė, bet ir turtinė. Pagal Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalį, darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Darbdaviui pažeidus nurodytame Darbo kodekso straipsnyje nustatytas pareigas, darbuotojas gali patirti žalą psichikos sveikatai. Nuostolius dėl psichikos sveikatai padarytos žalos darbuotojas gali patirti dėl gydymo išlaidų, patirtų psichikos sveikatai atstatyti (pavyzdžiui, psichiatro konsultacijos, vaistai ir kt.) (Darbo kodekso 151 straipsnis, Civilinio kodekso 6.283 straipsnio 2 dalis).

### **2.1.2. Darbdavio pareiga atlyginti darbuotojo patirtą neturtinę žalą**

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalyje *expressis verbis* minimos dvi žalos rūšys: materialinė ir moralinė žala, t. y. (atitinkamai) turtiniai praradimai ir dvasinio (neturtinio) pobūdžio skriaudos (jas gali sukelti ir fizinis skausmas), kurias tik sąlygiškai galima įvertinti ir kompensuoti materialiai. Moralinė žala yra dvasinė skriauda, kurią tik sąlygiškai galima įvertinti ir kompensuoti materialiai; padarytos moralinės žalos, kaip asmens patirtos dvasinės skriaudos, neretai apskritai niekas (*inter alia* jokia materialinė kompensacija) negali atstoti, nes asmens psichologinės, emocinės ir kitokios būsenos, buvusios iki tol, kol jis patyrė dvasinę skriaudą, neįmanoma sugrąžinti – tokią būseną kai kada (geriausiu atveju) galima tik iš naujo sukurti, panaudojant *inter alia* materialią (pirmiausia piniginę) kompensaciją už tą moralinę žalą (tai nereiškia, kad kai kada išties nėra neįmanoma vien moralinė satisfakcija už patirtą moralinę žalą). Materiali (piniginė) kompensacija už moralinę žalą, kaip materialus tos moralinės žalos atitikmuo, taip pat turi būti skiriama vadovaujantis visiško (adekvataus) žalos atlyginimo principu, kurio taikymui tokiais atvejais būdingi svarbūs ypatumai, nes tokia materialinė kompensacija savo turiniu iš esmės skiriasi nuo pačios moralinės žalos, kuri buvo padaryta ir už kurią yra kompensuojama, turinio ir dėl to (jos dydis nesvarbu) pagal savo prigimtį negali (arba ne visada gali) atstoti patirtos dvasinės skriaudos. Tokios materialios (pirmiausia piniginės) kompensacijos už moralinę žalą

paskirtis – sudaryti materialias prielaidas iš naujo sukurti tai, ko negalima sugrąžinti, kuo teisingiau atlyginti tai, ko žmogui neretai apskritai niekas – jokie pinigai, joks materialus turtas – negali atstoti (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas).

Darbdavys turi pareigą atlyginti dėl pareigos užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką pažeidimo darbuotojui padarytą neturtinę žalą (Darbo kodekso 151 straipsnis), kurią darbuotojas patyrė dėl sveikatos sužalojimo. Civilinis kodeksas nustato, kad neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais (Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 1 dalis). Neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus (Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalis). Darbdavio pareigą atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jo kaltės darbuotojui padarytą neturtinę žalą nustato Darbo kodekso 151 straipsnis.

Patvirtinančiomis darbuotojo teisę į neturtinės žalos atlyginimą aplinkybėmis teismų praktikoje pripažįstamas, be kita ko, padaryto darbuotojo teisių pažeidimo šiurkštumas, dėl neteisėtų darbdavio veiksmų atsiradęs sveikatos sutrikimas, sunkūs pragyvenimo šaltinio paradimo turtiniai padariniai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-209-469/2015).

Kaip yra išaiškinęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, neturtinės žalos atlyginimo dydžio nustatymas pakenkimo sveikatai bylose yra išskirtinis tuo, kad teismas, atsižvelgdamas į bendruosius Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalyje įtvirtintus kriterijus, turi atsižvelgti ir į specifinius kriterijus: pakenkimo sveikatai laipsnį ir pobūdį; sveikatos sutrikdymo trukmę; netekto darbingumo laipsnį; ligos progresavimo tikimybę; prognozes; atsiradusius sveikatos sutrikdymo turtinius ir neturtinius padarinius; galinčius ateityje atsirasti įvairius nukentėjusiojo asmens gyvenimo pokyčius (profesinėje, visuomeninėje, asmeninėje ir kt. srityse); kitas aplinkybes, turinčias įtakos fizinių ir dvasinių išgyvenimų mastui, stiprumui, reikšmingas nustatant jų piniginių kompensacijų ekvivalentą; svarbu išlaikyti pažeisto asmens intereso, jam padarytos neturtinės žalos ir teisingos kompensacijos už šį pažeidimą pusiausvyrą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-677-969/2015).

Be to, kasacinio teismo išaiškinimu, žemesniųjų instancijų teismų sprendimuose nustatant nukentėjusiesiems atlygintinos neturtinės žalos dydžius turi būti tinkamai atsižvelgta tiek į bendruosius neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijus, įtvirtintus CK 6.250 straipsnio 2 dalyje, tiek ir į teismų praktiką analogiškose bylose (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-93-719/2021). Vilniaus apygardos teismas 2023 m. lapkričio 6 d. nutartimi baudžiamojoje byloje Nr. 1A-246-932/2023, išanalizavęs neturtinės žalos atlyginimo dydžius darbuotojo sveikatos sužalojimo atveju, yra konstatavęs, kad paprastai teismų priteistos neturtinės žalos dydžio ribos yra nuo 2 607 eurų iki 28 962 eurų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys baudžiamosiose bylose Nr. 2K-267/2009, 2K-340/2009, 2K-134/2010, 2K-341/2012, 2K-462/2012, 2K-429/2013, 2K-460-507/2016, 2K-11-648/2017, 2K-104-648/2017, 2K-126-693/2017, 2K-93-719/2021), o bylose, kuriose nukentėjusiajam asmeniui buvo sunkiai sutrikdyta sveikata, ir nukentėjusiojo elgesys įvertintas kaip neatsargus, turėjęs įtakos nelaimingam įvykiui, priteistos atitinkamai 14 000 eurų bei 12 000 eurų sumos neturtinei žalai atlyginti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys baudžiamosiose bylose Nr. 2K-11-648/2017, 2K-225-788/2022), taigi, priteistinam neturtinės žalos dydžiui įtaką taip pat turi neturtinę žalą patyrusio asmens kaltė. Pažymėtina, kad teismai, priteisdami neturtinę žalą, nustatant jos dydį turi atsižvelgti, be kita ko, į teismų praktiką analogiškose bylose, tačiau, atsižvelgdami į bylos aplinkybes, gali nukrypti nuo teismų praktikos ir priteisti didesnę arba mažesnę neturtinės žalos atlyginimą.

Kiekvienu konkrečiu atveju neturtinė žala patiriama individualiai, todėl teismas, sprenddamas dėl kompensacijos dydžio, privalo ne tik vertinti įstatyme nurodytus kriterijus, bet ir aiškintis bei vertinti individualias bylai svarbias neturtinės žalos padarymo aplinkybes ir kitus faktus, reikšmingus nustatant tokio pobūdžio žalos dydį. Be to, nustatydamas neturtinės žalos dydį, teismas remiasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, kurių laikymasis, taikant bei aiškinant teisės normas, leidžia teismui atsižvelgti į konkrečios situacijos ypatumus, užtikrinti skirtingų interesų pusiausvyrą. Įstatymų leidėjas neatskleidžia šių principų turinio, nes jų aiškinimas ir taikymas kiekvienu konkrečiu atveju priklauso nuo faktinių bylos aplinkybių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-331-976/2018).

Taigi, apibendrinant Civilinio kodekso nuostatas bei teismų praktiką, darytina išvada, kad neturtinės žalos, atlygintinos darbuotojui dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo, dydžiui turi įtaką ne tik bendrieji Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalyje įtvirtinti kriterijai, bet ir pakenkimo sveikatai laipsnis ir pobūdis, sveikatos sutrikdymo trukmė, netekto darbingumo laipsnis, ligos progresavimo tikimybė ir prognozės, atsiradę sveikatos



sutrikdymo turtiniai ir neturtiniai padariniai, galintys ateityje atsirasti įvairūs nukentėjusiojo asmens gyvenimo pokyčiai, kitos aplinkybės, turinčios įtaką fizinių ir dvasinių išgyvenimų mastui, stiprumui, reikšmingos nustatant jų piniginių kompensacinių ekvivalentą, žalą patyrusio asmens kaltė, bei teismų praktika dėl neturtinės žalos dydžio priteisimo analogiškose bylose.

## **2.2. Darbdavio turtinė (civilinė) atsakomybė prieš trečiuosius asmenis už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba mirtį**

Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas, jeigu dėl to įvyko sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas darbe arba atsirado kitokių sunkių padarinių, yra nusikaltimas, už kurį darbdaviui gali kilti baudžiamoji atsakomybė (Baudžiamojo kodekso 176 straipsnis). Dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo neturtinė žala yra atlyginama visais atvejais (Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalis). Fizinio asmens mirties atveju teisę į žalos atlyginimą turi asmenys, kurie buvo mirusiojo išlaikomi arba jo mirties dieną turėjo teisę gauti iš jo išlaikymą (nepilnamečiai vaikai, sutuoktinis, nedarbingi tėvai ar kiti faktiniai nedarbingi išlaikytiniai), taip pat mirusiojo vaikas, gimęs po jo mirties. Šie asmenys taip pat turi teisę į neturtinės žalos atlyginimą (Civilinio kodekso 6.284 straipsnio 1 dalis). Asmenims, turintiems teisę į žalos atlyginimą netekus maitintojo, atlyginama ta mirusiojo pajamų dalis, kurią jie gavo ar turėjo teisę gauti mirusiajam esant gyvam (Civilinio kodekso 6.284 straipsnio 1 dalis). Socialinio draudimo išmokos, mokamos sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo atvejais, yra įskaitomos į atlygintinos žalos dydį (Civilinio kodekso 6.290 straipsnio 1 dalis).

Iš minėtųjų teisės normų analizės darytina išvada, kad darbdaviui, esant visoms deliktinės civilinės atsakomybės sąlygoms, gali kilti civilinė (turtinė) atsakomybė prieš trečiuosius asmenis, jeigu dėl darbdavio pareigos užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą pažeidimo darbuotojas miršta – tokiu atveju tretieji asmenys darbdavio atžvilgiu įgyja teisę į turtinės ir neturtinės žalos atlyginimą. Nuoseklioje teismų praktikoje asmenų, turinčių teisę į žalos atlyginimą, grupė yra išplėsta: pripažįstama, kad asmens gyvybės atėmimo atveju civiliniu ieškovu gali būti pripažintas šeimos narys ar artimasis giminaitis (iš jų – tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), sutuoktinis arba asmuo, su kuriuo asmuo bendrai gyveno neįregistravęs santuokos (partnerystė), kiti asmenys), kuris turi teisę reikšti civilinį ieškinį dėl neturtinės žalos atlyginimo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 17 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-525/2013).

Kasacinio teismo praktikoje pripažįstama, kad nukentėjusiojo, kuris nėra miręs, artimieji civiliniais ieškovais gali būti pripažįstami tik išskirtiniais atvejais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. spalio 18 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-324-507/2016). Siekiant iširti, ar gali civiliniais ieškovais būti darbuotojo, kuris dėl darbdavio pareigos užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą pažeidimo patyrė žalą sveikatai, bet nėra miręs, artimieji, aktuali toliau nurodoma teismų praktika.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad pagal savo pobūdį neturtinė žala – tai asmeninė žala, nes ji tiesiogiai susijusi su asmeniu, neatskiriama nuo jo asmenybės ir priklauso nuo jo išgyventų emocijų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 18 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-453/2011). Paprastai civiliniu ieškovu baudžiamojoje byloje gali būti pripažįstamas tik tiesiogiai nuo nusikalstamos veikos padarymo nukentėjęs ir tiesiogiai neturtinę žalą patyręs asmuo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-61-696/2016). Tais atvejais, kai tiesiogiai dėl nusikalstamos veikos patyręs žalą asmuo dėl amžiaus, socialinės brandos, sveikatos ir kitų svarbių priežasčių negali realizuoti savo teisės pareikšti ieškinio, tą gali padaryti jo atstovas, tačiau teisė į žalos atlyginimą išlieka ir žala priteisiama ne atstovui pagal įstatymą, o nukentėjusiajam (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 18 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-453/2011). Artimi asmenys dėl nusikalstamų veikų, padarytų prieš nukentėjusį, dažnai patiria neigiamų emocijų, tačiau tai nereiškia, kad visi tokie asmenys, nesant ypatingų aplinkybių, gali įgyti teisę reikalauti atlyginti neturtinę žalą bet kurioje baudžiamojoje byloje. Tačiau nukentėjusiojo, kuris nėra miręs, šeimos nariai civiliniais ieškovais gali būti pripažįstami tik išskirtiniais atvejais. Taigi, nors neturtinė žala yra asmeninio pobūdžio, kiti asmenys, kurie nėra tiesiogiai nukentėję nuo nusikaltimo ir nepatyrė turtinės žalos, bet susiję su asmeniu, patyrusiu tokią žalą, tam tikrais atvejais turi teisę į neturtinės žalos atlyginimą, jei įrodoma, kad jie tokią žalą patyrė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-61-696/2016). Pirmiausia tai pasakytina apie asmenis, kurie emociškai labai susiję su nukentėjusiuoju. Tai – tėvai, vaikai, sutuoktiniai, kurių tarpusavio santykiai yra labai glaudūs. Ar jie tokie yra, turi būti sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju. Susirūpinimas dėl būsimų fizinio sužalojimo pasekmių šalinimo negali būti vertinamas kaip būsima neturtinė žala arba nereali žala, nes susirūpinimas dėl sužalojimo pasekmių pašalinimo ateityje būtinumo ir sėkmės yra realus ir suprantamas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-255/2005).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2018 m. lapkričio 13 d. nutartimi baudžiamojoje byloje Nr. 2K-331-976/2018, kurioje eismo įvykio metu sunkiai sutrikdyta civilinių ieškovų mažametės dukros sveikata, išsprendė klausimą, ar neturtinė žala gali būti priteisiama asmeniui, kuris pats nepatyrė fizinių sužalojimų, bet išgyveno dėl savo vaiko sužalojimo, taip pat patyrė dvasinius išgyvenimus dėl neaiškumo, kaip padaryti sužalojimui paveiks jo vaiko sveikatą ateityje, ar sužalojimo pasekmes pavyks pašalinti jį gydant. Kasacinės instancijos teismo teisėjų kolegija, įvertinusi aukščiau nurodytą teismų praktiką, bei tai, kad nukentėjusiojo, kuris nėra miręs, šeimos nariai civiliniais ieškovais gali būti

pripažįstami tik išskirtiniais atvejais, padarė išvadą, kad civiliniai ieškovai patyrė neturtinės žalos dėl dukters sveikatos sutrikdymo, kuri turi būti atlyginta.

Nors cituotoje byloje nukentėjusiam asmeniui sveikata buvo sužalota eismo įvykiu metu, be to, nukentėjusioje nebuvo darbuotoja, manytina, kad tais atvejais, kai darbuotojas, kuris dėl darbdavio pareigos užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą pažeidimo patyrė žalą sveikatai, tačiau išlieka gyvas, darbuotojo artimieji asmenys išskirtiniais atvejais gali būti pripažįstami civiliniais ieškovais, ir, jeigu įrodo, kad patyrė neturtinę žalą, turi teisę į neturtinės žalos atlyginimą.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad darbdaviui turtinė (civilinė) atsakomybė prieš trečiuosius asmenis (dažniausiai – darbuotojo artimuosius asmenis) gali kilti tiek dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo, tiek dėl jo mirties. Jeigu darbuotojas mirė dėl darbdavio darbo pareigų pažeidimo, darbdaviui gali kilti atsakomybė prieš trečiuosius asmenis – pareiga tretiesiems asmenims atlyginti turtinę ir neturtinę žalą; jeigu darbuotojui dėl darbdavio darbo pareigų pažeidimo buvo sužalota sveikata, darbdaviui išskirtiniais atvejais gali kilti pareiga tretiesiems asmenims atlyginti neturtinę žalą.

### **2.3. Baudžiamoji atsakomybė**

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (2000) (toliau – Baudžiamasis kodeksas) 176 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, pažeidęs Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ar kituose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, jeigu dėl to įvyko sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas darbe arba atsirado kitokių sunkių padarinių, baudžiamas bauda arba laisvės atėmimu iki aštuonerių metų. Minėtojo straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad šiame straipsnyje numatyta veika yra nusikalstama tik tais atvejais, kai ji padaryta dėl neatsargumo, o 3 dalyje nustatyta, kad už šiame straipsnyje numatytą veiką atsako ir juridinis asmuo.

Nurodytą minėtojo straipsnio reglamentavimą lemia Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio pakeitimas (2023 m. balandžio 27 d. įstatymu Nr. XIV-1925), kuris įsigaliojo 2023 m. birželio 1 d. Pakeitimu nustatyta, kad šiame straipsnyje numatyta veika yra nusikalstama tik tais atvejais, kai ji padaryta *tik* dėl neatsargumo, o patiriamas nelaimingas atsitikimas darbe yra ne bet koks, o sunkus ar mirtinas (arba atsirado kitokių sunkių padarinių), be to, nustatyta kad už šį nusikaltimą atsako ir juridinis asmuo.

Šių baudžiamojo kodekso straipsnio pakeitimų būtinumą Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija motyvavo aiškinamajame rašte dėl įstatymų projektų Reg. Nr.

XIIP-4856(2)- XIIP-4859(2)): ankstesnėse Baudžiamojo kodekso straipsnio redakcijose (galiojusiose iki 2023 m. birželio 1 d.) bet kurio sunkumo nelaimingas atsitikimas buvo sąlyga taikyti baudžiamąją atsakomybę, tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2013 m. sausio 15 d. nutartimi baudžiamojoje byloje Nr. 2K-123/2013 (nelaimingo atsitikimo darbe metu nukentėjusiajam buvo padarytas nesunkus sveikatos sutrikdymas) konstatavo, kad Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio taikymo praktika, „<...> kai *bet kurio sunkumo* nelaimingas atsitikimas <...> būtų vertinami kaip pakankama sąlyga taikyti baudžiamąją atsakomybę, neatitinka baudžiamojo įstatymo tikslų. Šiame kontekste pažymėtina, kad nelaimingi atsitikimai <...> tiek pagal savo pobūdį, tiek pagal keliamą pavojų ir žalingus padarinius gali labai skirtis <...>“. Atitinkamai, vadovaujantis Lietuvos teismų praktika, „<...> sisteminis Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio 1 dalyje numatytos nusikalstamos veikos požymių aiškinimas suponuoja išvadą, kad šiai normai taikyti<...> nelaimingas atsitikimas <...> turi būti tokio pobūdžio, kad atitiktų sunkių padarinių kriterijų. Taigi, Lietuvos teismų praktikoje Baudžiamojo kodekso 176 straipsnis tapo taikomas tik nustačius sunkius nelaimingo atsitikimo padarinius (pavyzdžiui, gyvybės atėmimas, sunkus darbuotojo sveikatos sutrikdymas). Šios aplinkybės lėmė Baudžiamojo kodekso normos pakeitimą, siekiant geriau įgyvendinti baudžiamojo įstatymo tikslus, nustatant, kad baudžiamoji atsakomybė darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui kyla tik esant sunkiems ar mirtiniems nelaimingiems atsitikimams, taip sistemiškai už lengvus nelaimingus atsitikimus darbe numatant administracinę atsakomybę. Taip pat, turint omenyje tai, kad ne tik nelaimingas atsitikimas darbe, bet ir avarija teismų praktikoje taip pat siejama būtent su sunkių padarinių atsiradimu, avarijos atskiras įtvirtinimas buvo pašalintas iš nusikaltimo sudėties, siejant jos atsiradimą su sudėtyje likusiu sunkių padarinių požymiu (t. y. baudžiamoji atsakomybė atsirastų tais atvejais, jeigu avarija būtų pripažinta sunkiais padariniais, atsiradusiais dėl šios nusikalstamos veikos padarymo).

Projektu taip pat buvo tikslinama Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio nusikaltimo sudėtis, numatant, kad šio nusikaltimo, atsižvelgiant į šio nusikaltimo pobūdį bei esmę, subjektas gali būti ne tik fizinis, bet ir juridinis asmuo. Taip pat, projektu buvo nurodoma, kad Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje nurodytas nusikaltimas gali būti padaromas *tik* neatsargia kaltės forma, priešingu atveju (t. y., jeigu šis nusikaltimas būtų padarytas tyčine kaltės forma (tiesiogine ar netiesiogine tyčia)) tokios veikos turėtų būti kvalifikuojamos ne pagal Baudžiamojo kodekso 176 straipsnį, o vertinamos tyčinių nusikaltimų žmogaus gyvybei ar sveikatai kontekste. Lietuvos Respublikos Seimo Teisės ir teisėtvarkos komitetas išvadoje dėl minėtojo projekto papildomai paaiškino, kad tuo atveju, kai asmuo tyčia pažeisdamas darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus suvokia, kad kils avarija,

kurios metu mirs, bus sunkiai sutrikdyta darbuotojų sveikata arba kils kitokių sunkių padarinių ir tokių padarinių nori ar sąmoningai leidžia jiems atsirasti, tokia veika turėtų būti kvalifikuojama, kaip atitinkamas tyčinis nužudymas, sunkus sveikatos sutrikdymas, turto sugadinimas ar sunaikinimas ir kt. Priešingu atveju, tokio pobūdžio gyvybės atėmimas, sunkus sveikatos sutrikdymas būtų laikomas privilegijuotu santykiyje su Baudžiamojo kodekso 129, 135 straipsniais, kas nėra suderinama su protingumo, teisingumo principų turinio reikalavimais.

Autoriaus nuomone, su minėtają Lietuvos Respublikos Seimo Teisės ir teisėtvarkos komiteto išvada verta sutikti: tyčia padarytas darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas, dėl kurio atsirado sunkių padarinių darbuotojo sveikatai arba sukėlė jo mirtį, neturėtų būti laikomas privilegijuotu santykiyje su nusikaltimais žmogaus sveikatai. Vis dėlto, ar tokiu atveju nusikalstama veika turėtų būti kvalifikuojama kaip atitinkamas tyčinis nužudymas, sunkus sveikatos sutrikdymas, turto sugadinimas ar sunaikinimas ir kt., nėra žinoma (minėtosios situacijos nėra buvę Lietuvos Respublikos teismų praktikoje), todėl nusikalstamos veikos, kuria tyčia padarytas darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas, dėl kurio atsirado sunkių padarinių darbuotojo sveikatai arba sukėlė jo mirtį, kvalifikavimo klausimas kol kas tėra teorinio pobūdžio.

Baudžiamoji atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą ar jo mirtį pagal Baudžiamojo kodekso 176 straipsnį yra galima tik esant šio nusikaltimo sudėties elementams (Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso (2002) 5 straipsnio 1 dalies 2 punktas) – objektui, objektyviajai pusei, subjektui bei subjektyviajai pusei.

Pasak E. Bieliūno, nusikaltimo, numatyto Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje, objektas – saugios darbo sąlygos, užtikrinančios darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsaugą (Abramavičius *et al.*, 2009, p. 273). Objektyviai šis nusikaltimas gali būti padaromas darbdaviui aktyviais veiksmais ar neveikimu pažeidžiant darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Kasacinis teismas yra pažymėjęs, kad, sprendžiant, ar darbdavys ar jo įgaliotas atstovas pažeidė darbų saugos įstatyme ar kituose teisės aktuose nustatytus reikalavimus, kiekvienu atveju turi būti analizuojamas taikytinų teisės normų turinys (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 24 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-70-222/2015). Be to, kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio 1 dalyje nurodytos nusikalstamos veikos sudėtis yra materialioji, t. y. pripažįstant, kad asmuo padarė darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimą, būtina nustatyti ne tik padarytą veiką, bet ir atsiradusius padarinius bei priežastinį ryšį tarp veikos ir šių padarinių. Nustatant priežastinį ryšį tarp veikos ir atsiradusių padarinių būtina įvertinti, dėl kokių konkrečių darbų saugos įstatymuose ar

kituose teisės aktuose nustatytų reikalavimų pažeidimų atsirado Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio 1 dalyje nurodyti padariniai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-104-648/2017). Priežastinis ryšys tarp darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo bei nelaimingo atsitikimo ar kitokių sunkių padarinių konstatuojamas nustatant, kad be šių pažeidimų nebūtų kilę minėti padariniai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 18 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-126-693/2017).

Nusikaltimo, numatyto Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje, subjektas yra: 1) fiziniai asmenys – darbdavio (juridinio asmens) vadovas, darbdavio įgaliotas asmuo, arba darbdavys, kaip fizinis asmuo; 2) darbdavys – juridinis asmuo. Darbo kodekso 21 straipsnio 3 dalyje apibrėžta, kad darbdavys yra asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 3 dalyje darbdavio įgaliotas asmuo apibrėžiamas kaip padalinio vadovas ar kitas administracijos pareigūnas, kuriam darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo pavedė įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ir (ar) įmonės struktūriniame padalinyje. Teismų praktikoje darbdavio įgaliotas asmuo apibūdinamas kaip asmuo, dėl savo tarnybinės padėties ar specialiųjų įgaliojimų atsakingas už saugą darbe, saugos darbe norminių aktų laikymąsi (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-495/2023). Tais atvejais, kai pareigos, kylančios darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityje, darbdaviui atstovaujančio asmens yra konkrečiai perleistos paskirtiems kitiems įgaliotiems asmenims, pastarieji asmenys gali būti pripažinti Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje nurodyto nusikaltimo subjektais. Tačiau tokie išvadai padaryti būtina vertinti įmonėje nustatytą prevencinių priemonių įgyvendinimo ir kontrolės tvarką, įgalioto asmens paskyrimą nustatančių dokumentų turinį, specializuotus kvalifikacinius reikalavimus ir kitus šiam klausimui spręsti reikšmingus duomenis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-321-303/2019). Pripažįstant tokius darbdavio įgaliotus asmenis nusikalstamos veikos, nurodytos Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje, subjektais ir nustatant jų kaltumą, vertinama, ar jie buvo tinkamai atestuoti ir turėjo reikiamų žinių, ar jiems buvo sudarytos realios sąlygos kompetentingai vykdyti jiems priskirtas pareigas užtikrinant saugų darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. lapkričio 8 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-225-788/2022). Kasacinis teismas yra nurodęs, kad taikant už darbų saugą ar sveikatos apsaugą darbe atsakingam asmeniui baudžiamąją atsakomybę, be padarytų konkrečių norminių aktų reikalavimų pažeidimų nustatymo, turi būti konstatuota, kad šie pažeidimai

ir buvo būtina sunkių padarinių kilimo sąlyga ir pagrindinė jų priežastis, taip pat turi būti įvertintos ir to asmens realios galimybės numatyti šių padarinių atsiradimą ir užkirsti jiems kelią (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-104-648/2017).

Darbdavys Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio taikymo prasme yra darbdaviui atstovaujantis fizinis asmuo – tai juridinio asmens vadovas, arba darbdavys kaip fizinis asmuo. Darbdavys atsako pagal Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje numatytą veiką tik tais atvejais, kai ji padaryta dėl neatsargumo. Asmenims, kurie darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus pažeidė tyčia, siekdami neigiamų padarinių nukentėjusiajam, turi būti taikoma baudžiamoji atsakomybė už nusikaltimus žmogaus gyvybei ar sveikatai (pavyzdžiui, už nužudymą (Baudžiamojo kodekso 129 straipsnis), sunkų sveikatos sutrikdymą (Baudžiamojo kodekso 135 straipsnis), atsižvelgiant, be kita ko, į kilusius padarinius.

Pažymėtina, kad, esant nusikaltimo sudėčiai, pagal Baudžiamojo kodekso 176 straipsnį bausmės skyrimas vienam subjektui nepaneigia galimybės skirti bausmę ir kitam subjektui (pvz., darbdaviui juridinio asmens vadovui ir jo įgaliotam asmeniui, darbdaviui juridinio asmens vadovui ir darbdaviui juridiniam asmeniui).

Darbdaviui, kaip juridiniam asmeniui, už nusikalstamos veikos, numatytos Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje, padarymą gresia bausmė (Baudžiamojo kodekso 47 straipsnio 4 dalis), juridinio asmens veiklos apribojimas (Baudžiamojo kodekso 52 straipsnis) arba juridinio asmens likvidavimas (Baudžiamojo kodekso 53 straipsnis).

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio pakeitimai, įsigalioję 2023 m. birželio 1 d., labiau atitinka baudžiamosios teisės principus: Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio pakeitimas, nustatant, kad ši nusikalstama veika gali būti padaryta tik dėl neatsargumo, padeda užtikrinti teisingą baudžiamojo įstatymo taikymo sistemą; darbdavio, kaip juridinio asmens, įtraukimas į Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje nurodytų subjektų sąrašą, manytina, gali sustiprinti įmonių vadovų, akcininkų ir savininkų siekį užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe, t. y. sustiprinti prevencinę funkciją; minėtosios nusikalstamos veikos kvalifikavimas tik esant nukentėjusiojo mirčiai ar kitiems sunkiems padariniams atitinka Lietuvos Respublikos teismų suformuotą praktiką bei protingumo principą, nes užtikrina, kad baudžiamoji atsakomybė būtų taikoma tik už pačias pavojingiausias veikas.



## 2.4. Administracinė atsakomybė

Administracinių nusižengimų kodekso (2015) 96 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų šimtų keturiasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų. Jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas darbe, avarija, ar atsirasti kitų sunkių padarinių, juridinių asmenų vadovai ar kiti atsakingi asmenys baudžiami nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių eurų (Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 3 dalis).

Administracinė atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimą (Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 2 dalį) kyla tuomet, jeigu minėtasis pažeidimas neužtraukia baudžiamosios atsakomybės (Administracinių nusižengimų kodekso 5 straipsnio 2 dalis), t. y., jeigu buvo pažeisti darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktai, tačiau dėl to neįvyko sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas darbe ir neatsirado kitokių sunkių padarinių (pavyzdžiui, jeigu įvyko lengvas nelaimingas atsitikimas darbe arba dėl pažeidimo padarinių nekilo). Pastebėtina, kad darbdavys eksplicitiškai (lingvistiškai aiškiai) nėra nurodytas kaip Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 2, 3, 4, 5 dalių subjektas – juo yra juridinių asmenų vadovas ar kitas atsakingas asmuo. Siekiant iširti, ar darbdavys gali būti Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 2, 3, 4, 5 dalių subjektas, t. y., „kitas atsakingas asmuo“, būtina minėtąsias teisės normas aiškinti sistemiškai kitų teisės normų bei teismų praktikos kontekste.

Nusikaltimo, nustatyto Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje, nustatančio baudžiamąją atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimą, dėl kurio kilo sunkių padarinių, subjektai yra darbdavys ir *darbdavio įgaliotas asmuo*. Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 2-5 dalių subjektai yra juridinių asmenų vadovas ir *kitas įgaliotas asmuo*. Darbo autoriaus nuomone, Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 2-5 dalyse nurodytas „kitas įgaliotas asmuo“ apima platesnį subjektų ratą, nei Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje nurodytas „darbdavio įgaliotas asmuo“. Visų pirma, pažymėtina, kad darbdaviu gali būti ne tik juridinis, bet ir fizinis asmuo (Darbo kodekso 21 straipsnio 3 dalis). Teoriškai galimos situacijos, kai darbdavys, kaip fizinis asmuo, neturintis asmens, įgalioto už darbų saugą ir sveikatą, padaro darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimą. Tokiu atveju pats darbdavys, kaip fizinis asmuo, turėtų būti laikomas „kitu atsakingu asmeniu“ Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 2 ir 3 dalies prasme, siekiant užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos

reikalavimų laikymąsi, nustatant sankcijas už reikalavimų pažeidimą. Taip yra todėl, kad, aiškinant priešingai, t. y., darbdavio, kaip fizinio asmens, nelaikant „kitu atsakingu asmeniu“ Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 2-5 dalių taikymo prasme, darbdaviui, kaip fiziniam asmeniui, nekilus atsakomybei pagal Baudžiamojo kodekso 176 straipsnį, nekiltų ir administracinė atsakomybė. Tokiu atveju būtų nepasiekti administracinių nusižengimų kodekse nustatyti tikslai (Administracinių nusižengimų kodekso 1 straipsnio 1 dalis) bei neįgyvendintas teisingumo bei atsakomybės neišvengiamumo principas.

Vis dėlto, darbdavys, kaip juridinis asmuo, esant dabartiniam reglamentavimui, pagal Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnį neatsako: atsakomybė kyla darbdavio, kaip juridinio asmens, vadovui, arba darbdavio įgaliotam asmeniui, kuriam pavesta įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Siekiant sumažinti nelaimingų atsitikimų skaičių, 2024 m. pavasarį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija galimai Lietuvos Respublikos Seimui teiks pasiūlymus pakeisti minėtąjį Administracinių nusižengimų kodekso straipsnį, nustatant, be kita ko, kad, nustačius Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo pažeidimus, darbdavys, kaip juridinis asmuo, turėtų sumokėti papildomą nelaimingų atsitikimų įmoką draudėjams, kuri siektų iki 7560 eurų, priklausomai nuo darbdavio darbuotojų skaičiaus (Viceministras: siūlysi keisti tai, kaip..., 2023).

Manytina, kad Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo pakeitimas, jį papildant straipsniu, nustatančiu darbdavio, kaip juridinio asmens, administracinę atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimą (už kurį netaikoma baudžiamoji atsakomybė) galėtų paskatinti darbdavius kruopščiau siekti užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi. Pažymėtina, kad darbdavio administracinė atsakomybė šiuo metu yra įtvirtinta ne tik Administracinių nusižengimų kodekse, pavyzdžiui, darbdavio administracinę atsakomybę už nelegalų darbą nustato Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016) (56 straipsnio 4 dalies 3 punktas).

### **3. ATSAKOMYBĖS RIBOS BEI APLINKYBĖS, MAŽINANČIOS ARBA PANAIKINANČIOS DARBDAVIO ATSAKOMYBĘ DĖL DARBUOTOJO SVEIKATOS SUŽALOJIMO ARBA MIRTIES**

Už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba dėl jo mirties darbdaviui gali kilti skirtingų rūšių atsakomybė. Toliau darbe tiriamos darbdavio atskirų atsakomybės rūšių dėl darbdavio pareigų pažeidimo darbuotojo sveikatai padarytos žalos arba darbuotojo mirties taikymo aspektai, susiję su atsakomybės ribomis bei aplinkybėmis, mažinančiomis ar panaikinančiomis atsakomybę.

#### **3.1. Aplinkybės, švelninančios arba panaikinančios darbdavio baudžiamąją ir administracinę atsakomybę**

Darbdavio baudžiamoji atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimą (Baudžiamojo kodekso 176 straipsnis) yra apribota sunkiu ar mirtinu nelaimingu atsitikimu darbe arba atsiradus kitokių sunkių padarinių. Tai reiškia, kad įvykus nelaimingam atsitikimui, kuris nepriskiriamas sunkių ar mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe kategorijai (lengvas nelaimingas atsitikimas darbe (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 42 straipsnio 1 dalies 1 punktas)) ir neatsiradus sunkių padarinių, darbdaviui baudžiamoji atsakomybė nekyla, tačiau, jeigu darbdavys yra fizinis asmuo, darbdaviui kyla administracinė atsakomybė pagal Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 2 dalį.

Pažymėtina, kad administracinės atsakomybės senatis yra gerokai trumpesnė, nei baudžiamosios atsakomybės senatis: administracinė nuobauda gali būti paskirta ne vėliau kaip per dvejus metus nuo administracinio nusižengimo padarymo dienos, o trunkamojo administracinio nusižengimo atveju – per dvejus metus nuo jo paaikšėjimo dienos (Administracinių nusižengimų kodekso 39 straipsnis), o darbdavio baudžiamosios atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimą (Baudžiamojo kodekso 176 straipsnis) senatis yra aštuoneri metai (Baudžiamojo kodekso 95 straipsnio 1 dalies 1 punktas). Taigi, kai darbdaviui, kurio atžvilgiu buvo vykdomas baudžiamasis procesas (tuo metu administracinių nusižengimų teisena negalima), administracinė atsakomybė nebegali būti taikoma dėl administracinės atsakomybės senaties. Pavyzdžiui, užsitęsęs ikiteisminiam tyrimui, gali susiklostyti situacija, kai priėmus nutarimą nutraukti

ikiteisminį tyrimą, administracinė atsakomybė bus negalima dėl suėjusio termino, per kurį gali būti paskirta administracinė nuobauda. Tokiu atveju darbdaviui nekiltų nei baudžiamoji, nei administracinė atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimą, dėl kurio susižalojo darbuotojas. Autoriaus nuomone, tokia situacija neatitiktų baudžiamojo įstatymo bei Administracinių nusižengimų kodekso tikslų ir protingumo bei bausmės neišvengiamumo principų.

Administracinių nusižengimo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje yra pateikiamas administracinę atsakomybę lengvinančių aplinkybių sąrašas. Pavyzdžiui, atsakomybę lengvinančia aplinkybe yra tai, kad kaltininkas prisipažino padaręs šiame kodekse nustatytą administracinį nusižengimą ir nuoširdžiai gailisi, kaltininkas savo noru atlygino nuostolius ar pašalino padarytą žalą.

Darbdavio baudžiamąją atsakomybę panaikina darbuotojo kaltė: kai Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje nurodyti padariniai kyla dėl paties darbuotojo padaryto darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo, darbuotojui nevykdant darbdavio ar jo įgalioto asmens nurodymų, baudžiamoji atsakomybė darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui pagal Baudžiamojo kodekso 176 straipsnį netaikoma. Kaip minėta, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad iš Konstitucijos, *inter alia*, jos 48 straipsnio 1 dalies, kylanti žmogaus teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas nepaneigia ir kiekvieno darbuotojo pareigos laikytis saugos darbe reikalavimų (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas). Be to, darbdavio baudžiamąją atsakomybę švelnina arba panaikina darbuotojo sveikatos sužalojimo padariniai – baudžiamoji atsakomybė darbdaviui kyla tik įvykus sunkiam ar mirtinam nelaimingam atsitikimui darbe arba atsiradus kitokių sunkių padarinių.

### **3.2. Darbdavio turtinės atsakomybės ribos bei aplinkybės, mažinančios arba panaikinančios darbdavio turtinę atsakomybę**

Darbdavio atsakomybės principas yra įtvirtintas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje, nustatančioje darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Darbdaviui pažeidus minėtąją pareigą, darbdavio materialinė atsakomybė kyla vadovaujantis Darbo kodekso 151 straipsniu, įtvirtinančiu darbdavio pareigą atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jo kaltės darbuotojui padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą. Jeigu dėl darbdavio pareigos pažeidimo užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojas susižaloja arba miršta, darbdaviui gali kilti turtinė (civilinė) atsakomybė –

pareiga atlyginti turtinę ir neturtinę žalą tretiesiems asmenims dėl darbuotojo mirties (Civilinio kodekso 6.284 straipsnis) arba, išskirtiniais atvejais, tretiesiems asmenims atlyginti neturtinę žalą.

Darbuotojo sveikatai padaryta žala dėl darbdavio pareigų pažeidimo turi būti atlyginama vadovaujantis visiško žalos atlyginimo principu. Šį principą įtvirtina Civilinio kodekso nuostata, nustatanti, kad, jeigu fizinis asmuo suluošintas ar kitaip sužalota jo sveikata, tai už žalą atsakingas asmuo privalo nukentėjusiam asmeniui atlyginti *visus* šio patirtus nuostolius ir neturtinę žalą (Civilinio kodekso 6.283 straipsnio 1 dalis). Atkreiptinas dėmesys, kad ši nuostata nėra absoliuti, nes darbdavio turtinės žalos atlyginimo darbuotojui dydžio mažinimą reglamentuoja Darbo kodekso 152 straipsnis, nurodantis aplinkybes, kuriomis reikia vadovautis, nustatant atlygintinos turtinės žalos dydį: privalo būti įvertinamas tiek darbdavio, tiek darbuotojo kaltės laipsnis ir jų veiksmi, siekiant išvengti žalos atsiradimo (Darbo kodekso 152 straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktai), taip pat turi būti įvertinamas ir faktas, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis, ir jam tenkanti komercinė ir gamybinė rizika (Darbo kodekso 152 straipsnio 1 dalies 4 punktas).

Kadangi darbo santykiuose darbuotojas yra laikomas silpnesniąja šalimi, materialinė atsakomybė darbuotojui yra apribota, nustatant konkrečias darbuotojo atlygintinos turtinės žalos ribas (Darbo kodekso 153 straipsnis), tačiau jų nenustatant darbdaviui (taikant visiško žalos atlyginimo principą). Darbdavio atlygintina turtinė žala darbuotojui gali būti mažinama atsižvelgiant į darbuotojo kaltę (Civilinio kodekso 6.282 str. 1 d.), pavyzdžiui, nustačius aplinkybę, kad darbuotojas žalos savo sveikatai siekė tyčia, ar nustačius, kad darbuotojas reikšmingai prisidėjo prie žalos jo sveikatai atsiradimo, nesiekdamas arba nepakankamai siekdamas jos išvengti, arba nustačius, kad žala darbuotojui atsirado dėl ne su darbo santykiais susijusių aplinkybių: Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas nustato, kad įvykis darbe, dėl kurio darbuotojas patiria žalą sveikatai ar miršta dėl su darbu nesusijusios ligos arba norėdamas nusižudyti ar susižaloti, kai prieš jį yra panaudojamas smurtas, jeigu smurto aplinkybės ir motyvai nesusiję su darbu, kai darbuotojas daro nusikalstamą veiką arba savavališkai (be darbdavio žinios) dirba sau (savo interesais), nelaimingiems atsitikimams darbe nepriskiriamas (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 44 straipsnio 4 dalis). Atvejai, kuomet darbuotojas tyčia siekia žalos savo sveikatai, yra reti, be to, pažymėtina, kad darbuotojo nusižudymo ar tyčinio siekio pakenkti savo sveikatai aplinkybė, panaikinanti darbdavio atsakomybę, turi būti akivaizdi. Be to, pažymėtina, kad darbdavio, pažeidusio teisės aktuose nustatytą pareigą užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką, kaltė yra preziumuojama (Civilinio Kodekso 6.248 str. 1 d.), todėl darbdavys,

siekdamas išvengti atsakomybės, turėtų paneigti šią prezumpciją. Antai Lietuvos apeliacinis teismas byloje, kurioje žvejybinio laivo darbuotojas laivui plaukiant jūroje dingo (darbdavys siekė įrodyti savižudybės faktą, kad darbuotojas pats išsoko į jūrą), konstatavo, kad yra tikėtina, kad dėl darbuotojo žūties galėjo būti ir jo paties kaltės, nes akivaizdu, kad kiekvienas jūrininkas, išeidamas į išorinį denį laivui plaukiant jūroje, turėtų būti atsargus, tačiau darbdavys neužtikrino, jog darbuotojas laikytųsi privalomų saugos reikalavimų, bei neįrodė, kad darbdavys buvo tiek rūpestingas, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina, ir kad dėl šio nelaimingo atsitikimo kaltas tik pats darbuotojas, todėl konstatavo, kad yra visos būtinos sąlygos darbdaviui taikyti civilinę atsakomybę (Lietuvos apeliacinio teismo 2017 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-866-186/2017).

Teismų praktikoje dažnai pasitaiko atvejų, kai darbdavys, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, siekdamas sumažinti darbuotojui atlygintinos žalos dydį, įrodo, kad darbuotojas susižalojo arba mirė dėl savo paties neatsargumo, nesilaikydamas darbdavio nustatytų saugaus darbo taisyklių. Pagal Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 2 dalį, kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu. Pastaroji kaltės forma dar skirstoma į paprastą neatsargumą ir didelį neatsargumą. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad didelis neatsargumas kaip kaltės forma pasireiškia neprotingu arba išskirtiniu rūpestingumo nebuvimu, kai asmuo nėra tiek rūpestingas, kiek akivaizdžiai būtina esamomis aplinkybėmis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-180-378/2017). Pagal Civilinio kodekso 6.282 straipsnio 1 dalį, kai paties nukentėjusio asmens didelis neatsargumas padėjo žalai atsirasti arba jai padidėti, tai atsižvelgiant į nukentėjusio asmens kaltės dydį (o kai yra žalos padariusio asmens kaltės, – ir į jo kaltės dydį) žalos atlyginimas, jeigu įstatymai nenustato ko kita, gali būti sumažintas arba reikalavimas atlyginti žalą gali būti atmestas. Pavyzdžiui, Klaipėdos apylinkės teismas 2022 m. vasario 21 d. priėmė sprendimą civilinėje byloje Nr. 2-101-965/2022, kurioje darbuotoja (ieškovė), darbe valydama kabineto langą ir žaliuzes, nukrito nuo palangės ir dėl to patyrė sužalojimus. Kabinete, kuriame ji dirbo, nebuvo kopėčių, todėl tam, kad nuvalytų žaliuzes, darbuotoja prie lango prisistūmė spintelę, atsistojo ant spintelės bei palangės, tačiau, neišlaikiusi pusiausvyros, nukrito. Darbdavys (atsakovas) paaiškino, kad ieškovė, valydama langą bei žaliuzes, privalėjo naudotis kopėčiomis, tačiau nesilaikė patalpų valytojo darbų saugos ir sveikatos instrukcijos, su kuria buvo supažindinta, todėl, stovėdama ant palangės, neišlaikė pusiausvyros ir nugriuvo. Teismas, be kita ko, konstatavo, kad darbdavys nekontroliavo ir neužtikrino, kad darbuotoja naudotų kopėčias darbui, be to, darbuotoja nežinojo, kur tiksliai kopėčios buvo. Todėl, teismas, konstatavęs

visas materialinės atsakomybės sąlygas, konstatavo, kad darbdavys turi pareigą atlyginti darbuotojos patirtą žalą, tačiau priteistiną turtinės žalos dydį sumažino per pusę dėl to, jog pačios ieškovės kaltė taip pat buvo įvykusio nelaimingo atsitikimo darbe priežastis (Darbo kodekso 152 straipsnio 2 dalies 2 punktas, Civilinio kodekso 6.282 straipsnio 1 dalis). Darbdaviui apskundus šį teismo sprendimą, Klaipėdos apygardos teismas 2022 m. birželio 2 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. 2A-477-1092/2022 pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą.

Civilinio kodekso 6.270 straipsnio 1 dalis nustato, kad asmuo, kurio veikla susijusi su didesniu pavojumi aplinkiniams (transporto priemonių, mechanizmų, elektros ir atominės energijos, sprogstamųjų ir nuodingų medžiagų naudojimas, statybos ir t.t.), privalo atlyginti didesnio pavojaus šaltinio padarytą žalą, jeigu neįrodo, kad žala atsirado dėl nenugalimos jėgos arba nukentėjusio asmens tyčios ar didelio neatsargumo. Kasacinis teismas yra nurodęs, kad atsakomybės pagal CK 6.270 straipsnį pagrindas – rizika. Asmuo naudoja pavojingą objektą (daiktą, įrenginius, mechanizmus, medžiagas ir kt.) arba vykdo tokio pavojingumo veiklą (pvz., vežimus, transporto veiklą, tam tikros rūšies gamybą, tam tikrų pramoginių paslaugų teikimą bei kt.), kurių jis nepajėgus visiškai kontroliuoti. Reikalavimas laikytis visų įmanomų saugumo reikalavimų tokiu atveju neišnyksta, tačiau nėra esminis, nes, net ir elgiantis maksimaliai saugiai, išlieka realus žalos padarymo kitiems pavojus. Tokiais atvejais atsakomybė atsiranda už žalos padarymo faktą, nesiejant jo su teisinių pareigų nevykdymu ir didesnio pavojaus šaltinio valdytojo kalte; neturi reikšmės, buvo pažeisti saugumo reikalavimai ar ne (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2011). Taigi, jeigu darbdavio veikla yra susijusi su pavojingais objektais ar veikla, vien darbuotojo sužalojimo faktas darbdaviui gali užtraukti civilinę arba materialinę atsakomybę, jeigu darbdavys neįrodo, kad žala atsirado dėl nenugalimos jėgos arba nukentėjusio asmens tyčios ar didelio neatsargumo.

Pažymėtina, kad Civilinio kodekso 6.282 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad į nukentėjusio asmens kaltę neatsižvelgiama išieškant dėl maitintojo gyvybės atėmimo atsiradusią žalą. Lietuvos apeliacinis teismas yra išaiškinęs, kad tokia nuostata įtvirtinta dėl to, kad žala tokiais atvejais atlyginama kitiems asmenims, t. y. nukentėjusysis yra ne pats žuvusysis, o jo išlaikytiniai (Lietuvos apeliacinio teismo 2017 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-866-186/2017).

Kaip nurodo A. Verikas, sveikatai padarytos žalos atlyginimo teisinis institutas yra gana sudėtingas, tokios žalos atlyginimą nustatančios teisės normos turi ir privatų, ir viešą pobūdį. Žala darbuotojo sveikatai gali būti atlyginama keliais skirtingais būdais (Verikas, 2006). Darbdavio atsakomybės dydį už darbuotojo sveikatai padarytą žalą mažina

darbuotojo dėl sveikatos sužalojimo gautos socialinio draudimo išmokos. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo (1991) 14 straipsnio 1 dalis nustato, kad socialinio draudimo išmokos – tai Socialinio draudimo pensijų įstatyme, Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme, Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme bei Nedarbo socialinio draudimo įstatyme numatytos išmokos.

Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (1999) nustato, kad apdraustajam, dėl draudžiamąjo įvykio netekusiam dalies ar viso darbingumo, išmokama ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo arba profesinės ligos išmoka, netekto darbingumo vienkartinė kompensacija, netekto darbingumo periodinė kompensacija (11 straipsnio 2 dalis); apdraustajam mirus dėl draudžiamąjo įvykio, jo šeimos nariams lygiomis dalimis išmokama vienkartinė draudimo išmoka (11 straipsnio 3 dalis) arba jo šeimos nariams lygiomis dalimis mokama periodinė draudimo išmoka (11 straipsnio 4 dalis). Apdraustiesiems asmenims, tapusiems laikinai nedarbingiems dėl ligos arba traumos ir dėl to praradusiems darbo pajamų, mokama ligos išmoka (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo (2000) 5 straipsnio 2 dalies 1 punktas). Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas (1994) nustato, kad teisę gauti netekto darbingumo pensiją turi asmenys, kuriems nustatytas darbingumo lygis ir kurie pripažinti nedarbingais arba iš dalies darbingais, turinčiais nustatytą ne mažesnę negu 45 procentų netekto darbingumo lygį (25 straipsnis); teisę gauti našlių ir našlaičių pensiją, atitinkant įstatyme nustatytas sąlygas, turi mirusiojo asmens sutuoktinis ir vaikai (įvaikiai) (35 straipsnio 1 dalis).

Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas yra pažymėjęs, kad socialinio draudimo išmokos, mokamos sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo atvejais, yra įskaitomos į turtinės žalos, kurią dėl sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo patyrė nukentėjęs asmuo ar jo šeimos nariai, dydį, o atsakingas asmuo – žalą padaręs ar įstatymų numatytais atvejais dėl kito asmens veiksmų atsiradusią žalą privalantis atlyginti asmuo – nukentėjusiam asmeniui ar jo šeimos nariams turi atlyginti tą turtinės žalos, padarytos dėl sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo, dalį, kuri viršija nukentėjusiam asmeniui ar jo šeimos nariams išmokėtų socialinio draudimo išmokų dydį (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. balandžio 18 d. nutarimas). Kasacinis teismas yra pažymėjęs, kad, nors Civilinio kodekso 6.283 straipsnio (reglamentuojančio žalos atlyginimą sveikatos sužalojimo atveju) 4 dalyje yra nurodyta, jog šioje nuostatoje išdėstytas reglamentavimas nėra taikomas tuo atveju, kai nukentėjęs asmuo yra apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu įstatymų nustatyta tvarka, apdraustajam asmeniui pagal



įstatymuose nustatytas formules apskaičiuotų išmokų dydis ne visada padengia visus jo dėl netekto darbingumo patirtus nuostolius. Todėl tais atvejais, kai paskirta socialinio draudimo išmoka nevisiškai padengia atsiradusią žalą dėl netektos atitinkamos dalies darbingumo, likusią žalą turi atlyginti už žalą atsakingas asmuo bendrais pagrindais. Asmens sveikatai padaryta žala dėl atitinkamo procento profesinio darbingumo netekimo turi būti atlyginta visiškai atsakingų už jos padarymą asmenų, jeigu jos nepadengtų socialinio draudimo išmokos. Toks aiškinimas yra grindžiamas Civilinio kodekso 6.263 straipsnio 2 dalyje nustatytu visiško nuostolių atlyginimo principu, išreiškiančiu civilinės atsakomybės kompensacinės funkcijos esmę – taikant civilinę atsakomybę, siekiama kompensuoti nukentėjusiojo turtinius praradimus ir grąžinti nukentėjusį į tokią turtinę padėtį, kokia būtų nepadarius žalos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-123-1075/2023). Taigi, iš minėtosios teismų praktikos analizės matyti, kad nukentėjęs asmuo darbuotojo sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo atvejais įgyja teisę reikalauti darbdavio atlyginti tokią turtinės žalą, kurios nepadengė socialinio draudimo išmokos (Darbo kodekso 155 straipsnio 2 dalis, Civilinio kodekso 6.283 straipsnio 1 dalis, 6.290 straipsnio 1 dalis).

Sistemiškai analizuojant Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą, darytina išvada, kad neapdraustiesiems darbuotojams šiame įstatyme numatytos išmokos nemokamos (3 straipsnio 1 dalis, 11 straipsnio 1 dalis, 12 straipsnio 1 dalis, kt.), vadinasi, nelegaliai dirbantiems darbuotojams, kurie patyrė nelaimingą atsitikimą darbe arba susirgo profesine liga, pats darbdavys turės pareigą atlyginti visą darbuotojo patirtą žalą sveikatai.

Pažymėtina, kad žalai, kuri kilo dėl nelaimingų atsitikimų darbe, įvykusių iki 1999 m. gruodžio 31 d. įskaitytinai, ir susirgimų profesine liga, kurie nustatyta tvarka buvo pripažinti profesinėmis ligomis iki 1999 m. gruodžio 31 d. įskaitytinai, bei dėl susirgimų profesine liga, nustatyta tvarka pripažintų profesinėmis ligomis po 2000 m. sausio 1 d. tiems nukentėjusiesiems, kurie po 2000 m. sausio 1 d. nebuvo drausti pagal Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nuostatas, atlyginti, yra taikomas Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas (1997), ir Darbo kodekso 155 straipsnio 2 dalis, nustatanti darbdavio pareigą žalą atlyginti tiek, kiek jos nepadengia valstybinio socialinio draudimo išmokos, nėra taikoma.

Žalą sveikatai dėl darbdavio kaltės patyręs darbuotojas taip pat gali gauti išmokas iš privataus (savanoriškojo) draudimo, tačiau savanoriškojo draudimo išmokos į atlygintinos žalą dydį neįskaitomos (Civilinio kodekso 6.290 straipsnio 2 dalis), todėl savanoriškojo

draudimo išmokų dydis darbdavio atsakomybės už darbuotojo sveikatai padarytą žalą nepanaikina.

Be to, darbdavys neatsako už darbuotojo sveikatai padarytą žalą ar jo mirtį, jeigu žala kilo dėl *force majeure* (nenugalimos jėgos) aplinkybių: Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą arba atsakomybė už tai gali būti sumažinta, jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe ar profesinę ligą nustatoma, kad tai įvyko susiklosčius neįprastoms ar nenumatytoms aplinkybėms, kurių darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo negalėjo kontroliuoti, arba dėl atsitikimų, kurių padarinių nebuvo galima išvengti, nors ir buvo naudojamos visos reikiamos priemonės. Vis dėlto, autoriui nepavyko rasti teismų praktikos, kurioje būtų taikoma Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio 2 dalis, todėl *force majeure* aplinkybės, kaip darbdavio turtinę atsakomybę panaikinančios arba mažinančios aplinkybės, tėra teorinio pobūdžio.

Pažymėtina, kad darbdavio pareigos atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą, atsiradusią dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, ar dėl jo susirgimo profesine liga nepašalina darbdavio pareigų ar kompetencijos perdavimas kitiems asmenims (Darbo kodekso 160 straipsnis), ar darbdavio reorganizavimas ar likvidavimas (Darbo kodekso 157 straipsnis).

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad darbdavio baudžiamoji bei administracinė atsakomybė gali būti mažinama arba panaikinama atsižvelgiant į darbuotojo patirtos žalos sveikatai dydį ir darbuotojo kaltę, o turtinė (civilinė ir materialinė) atsakomybė gali būti mažinama arba panaikinama atsižvelgiant į gautų socialinio draudimo išmokų dydį, darbuotojo kaltę, ir nenugalimos jėgos aplinkybes.

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbuotojų teisę dirbti sveikai ir saugiai, be kita ko, nustato tarptautinės sutartys, Europos Sąjungos bei Lietuvos Respublikos teisės aktai. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba darbuotojui žuvus gali kilti dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo, kuris gali pasireikšti netinkamu darbo organizavimu. Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo darbuotojui susižalojus arba žuvus, darbdaviui gali kilti turtinė (materialinė, civilinė), baudžiamoji bei administracinė atsakomybė.
2. Nors 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiame Darbo kodekse nebeliko materialinės atsakomybės termino (sąvokos), darbdavio materialinės atsakomybės instituto esmė išliko nepakitusi: darbdavys turi pareigą atlyginti neteisėtais kaltais veiksmais darbo santykiuose padarytą žalą esant visoms materialinės atsakomybės sąlygoms. Darbdavio materialinė atsakomybė nėra tapati deliktinės civilinės atsakomybės institutui dėl atsakomybės sąlygų skirtumų, todėl materialinė atsakomybė priskirtina *sui generis* teisinės atsakomybės institutui. Darbdavio atlygintinos turtinės žalos darbuotojui dėl sveikatos sužalojimo (materialinės atsakomybės) dydžiui įtaką turi darbuotojo vidutinis darbo užmokestis iki sveikatos sužalojimo, darbuotojo netekto darbingumo lygis, darbuotojo netekto darbingumo laikotarpis bei darbuotojo dėl sveikatos sužalojimo gautos socialinio draudimo išmokos, o atlygintinos neturtinės žalos dydžiui įtaką turi pakenkimo sveikatai laipsnis ir pobūdis, sveikatos sutrikdymo trukmė, netekto darbingumo laipsnis, ligos progresavimo tikimybė ir prognozės, atsiradę sveikatos sutrikdymo turtiniai ir neturtiniai padariniai, galintys ateityje atsirasti įvairūs nukentėjusiojo asmens gyvenimo pokyčiai, kitos aplinkybės, turinčios įtaką fizinių ir dvasinių išgyvenimų mastui, stiprumui, reikšmingos nustatant jų piniginių kompensacinių ekvivalentą, žalą patyrusio asmens kaltė, bei teismų praktika dėl neturtinės žalos dydžio priteisimo analogiškose bylose.
3. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatomis, darbdaviui dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba mirties gali kilti turtinė (civilinė) atsakomybė prieš trečiuosius asmenis. Darbuotojui mirus dėl darbdavio darbo pareigų pažeidimo, darbdaviui kyla pareiga tretiesiems asmenims atlyginti turtinę ir neturtinę žalą; jeigu dėl darbdavio darbo pareigų pažeidimo darbuotojui buvo sužalota sveikata, darbdaviui išskirtiniais atvejais gali kilti pareiga tretiesiems asmenims atlyginti neturtinę žalą.
4. 2023 m. birželio 1 d. įsigaliojęs Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio pakeitimas labiau atitinka baudžiamosios teisės principus bei padeda užtikrinti teisingą baudžiamojo

įstatymo taikymo sistemą, atitinka Lietuvos Respublikos teismų suformuotą praktiką bei protingumo principą. Juridinio asmens įtraukimas į Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje nurodytų subjektų sąrašą gali sustiprinti darbdavių siekį užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe. Darbdaviu Baudžiamojo kodekso 176 straipsnio prasme laikytinas juridinio asmens vadovas arba darbdavys, kaip fizinis asmuo.

5. Darbdavys, kaip fizinis asmuo, gali būti Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio subjektas. Vis dėlto, darbdaviui, kaip juridiniam asmeniui, administracinė atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos taisyklių pažeidimus nėra nustatyta. Įstatymų leidėjui siūlytina pakeisti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, jį papildant straipsniu, nustatančiu darbdavio, kaip juridinio asmens, administracinę atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimą (už kurį netaikoma baudžiamoji atsakomybė); toks įstatymo pakeitimas galėtų paskatinti darbdavius kruopščiau siekti užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi.
6. Darbdavio baudžiamoji ir administracinė atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba mirtį gali būti mažinama arba panaikinama atsižvelgiant į darbuotojo patirtos žalos sveikatai dydį, darbuotojo bei darbdavio kaltę; darbdavio turtinė (materialinė ir civilinė) atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba mirtį gali būti mažinama arba panaikinama atsižvelgiant į gautų socialinio draudimo išmokų dydį, darbuotojo bei darbdavio kaltę, ir nenugalimos jėgos aplinkybes.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai

*Tarptautinės konvencijos, rekomendacijos ir kt.*

1. Constitution of the World Health Organization (1946) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf> [žiūrėta 2023 m. lapkričio 1 d.].
2. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.
3. Occupational Safety and Health Convention No. 155 (1981) [interaktyvus]. Prieiga per internetą:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C155) [žiūrėta 2023 m. lapkričio 1 d.].
4. Occupational Health Services Convention No. 161 (1985) [interaktyvus]. Prieiga per internetą:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:CON,en,C161,/Document](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C161,/Document) [žiūrėta 2023 m. lapkričio 1 d.].
5. Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention No. 187 (2006) [interaktyvus]. Prieiga per internetą:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C187) [žiūrėta 2023 m. lapkričio 1 d.].

*Europos Sąjungos teisės aktai*

6. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2000). *OL C 326*, p. 391.
7. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija (2012). *OL C 326*, p. 1.
8. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. *OL L 183*, p. 1.
9. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. *OL L 348*, p. 1.
10. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos. *OL L 216*, p. 12.
11. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 96/71/EB „dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. *OL L 18*, p. 1.

*Lietuvos Respublikos teisės aktai*

12. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
13. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
14. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 89-2741.
15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
16. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 37-1341.
17. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.
18. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.

19. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 107-0.
20. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 249-0.
21. Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 59-1153.
22. Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 63-1231.
23. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas (1997). *Valstybės žinios*, 67-1656.
24. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 110-3207.
25. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 111-3574.
26. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.
27. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
28. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 141, 156, 176, 178, 180, 181, 182, 183, 184, 189-1, 190, 192, 195, 196, 197, 199, 199-1, 199-2, 200, 201, 203, 204, 206, 207, 208, 209, 212, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 224-1, 246, 248, 253, 255, 256, 267, 267-1, 277, 281 straipsnių ir XXIX skyriaus pavadinimo pakeitimo, Kodekso papildymo 253-2, 256-2, 260-1, 266-1, 267-2, 267-3, 276-4, 282-1 straipsniais ir 186, 298 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas (2023). TAR, 8475.
29. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014 m. balandžio 10 d. įsakymas Nr. V-455 „Dėl Sunkių pakenkimų sveikatai klasifikacinių požymių sąrašo patvirtinimo“. TAR, 4448.
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl darbo kodekso įgyvendinimo“. TAR, 10853.
31. Lietuvos Respublikos Seimo teisės ir teisėtvarkos komiteto 2023 m. kovo 22 d. išvada Nr. 102-P-10 „dėl Baudžiamojo kodekso 141, 156, 176, 178, 180, 181, 182, 183, 184, 189(1), 190, 192, 195, 196, 197, 199, 199(1), 199(2), 200, 201, 203, 204, 206, 207, 208, 209, 212, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 224(1), 246, 248, 253, 255, 256, 267, 267(1), 277, 281 straipsnių ir XXIX skyriaus pavadinimo pakeitimo, Kodekso papildymo 253(2), 256(2), 260(1), 266(1), 267(2), 267(3), 276(4), 282(1) straipsniais ir Kodekso 186, 298 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projekto Nr. XIIP-4856(3)“.
32. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2020 m. gegužės 19 d. aiškinamasis raštas „dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIIP-4856- XIIP-4859“.

### **Specialioji literatūra**

33. Verikas, A. (2006). Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*, 11 (89), 63-69.
34. Bagdanskis, T. (2008). *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras.
35. Abramavičius, A., et al. (2009). *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras: Specialioji dalis (99-212 straipsniai)*. Vilnius: Registrų centras.

36. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
37. Fiorucci, A., ir Kennedy L. (2023). *Health and safety at work* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/56/health-and-safety-at-work> [žiūrėta 2023 m. spalio 30 d.].

### **Teismų praktika**

38. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 39-1441.
39. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 90-3529.
40. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 51-1904.
41. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. balandžio 18 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 47-2309.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-255/2005.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174/2009.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-351/2011.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 18 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-453/2011
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2011.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 15 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-123/2013.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-473/2013.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 17 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-525/2013.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-144/2014.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 24 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-70-222/2015.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-209-469/2015.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-677-969/2015.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-61-696/2016.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-192-219/2016.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. spalio 18 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-324-507/2016.

57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-180-378/2017.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-104-648/2017
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 18 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-126-693/2017.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-331-976/2018.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-321-303/2019.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-93-719/2021.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-138-684/2022.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. lapkričio 8 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-225-788/2022.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-495/2023.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-151-611/2023.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-123-1075/2023.
68. Lietuvos apeliacinio teismo 2017 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-866-186/2017.
69. Lietuvos apeliacinio teismo 2023 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-404-464/2023.
70. Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-477-1092/2022.
71. Panevėžio apygardos teismo 2023 m. birželio 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-53-879/2023.
72. Vilniaus apygardos teismo 2023 m. lapkričio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-246-932/2023.
73. Klaipėdos apylinkės teismo 2022 m. vasario 21 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-101-965/2022.

### **Kiti šaltiniai**

74. Viceministras: siūlysimė keisti tai, kaip taikoma atsakomybė pažeidus darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/2098069/viceministras-siulysimė-keisti-tai-kaip-taikoma-atsakomybe-pazeidus-darbuotoju-saugos-ir-sveikatos-istatyma> [žiūrėta 2023 m. lapkričio 1 d.].
75. Naujai nustatyti profesinių ligų atvejai Lietuvoje 2021 metais [interaktyvus]. Prieiga per internetą:



[https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/PLR/2021/Naujai\\_nustatyti\\_profesiniu\\_ligu\\_atvejai\\_Lietuvoje\\_2021.pdf](https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/PLR/2021/Naujai_nustatyti_profesiniu_ligu_atvejai_Lietuvoje_2021.pdf) [žiūrėta 2023 m. spalio 27 d.].

76. Naujai nustatyti profesinių ligų atvejai Lietuvoje 2022 metais [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

[https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/PLR/2022/Naujai\\_nustatyti\\_profesiniu\\_ligu\\_atvejai\\_Lietuvoje\\_2022\\_m..pdf](https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/PLR/2022/Naujai_nustatyti_profesiniu_ligu_atvejai_Lietuvoje_2022_m..pdf) [žiūrėta 2023 m. spalio 27 d.].

77. Nelaimingų atsitikimų darbe statistika [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

[https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai\\_ID=746](https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=746) [žiūrėta 2023 m. spalio 27 d.].

78. Accidents at work by sex, age and severity (NACE Rev. 2 activity A, C-N) [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw\\_mi01/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_mi01/default/table?lang=en) [žiūrėta 2023 m. lapkričio 3 d.].

## SANTRAUKA

### **Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba darbuotojui žuvus**

**Tadas Gritėnas**

Magistro darbe analizuojama darbdavio atsakomybės už darbuotojo sveikatai padarytą žalą arba darbuotojo mirtį tema, analizuojant tarptautinių, Europos Sąjungos bei Lietuvos Respublikos teisės aktų reglamentavimą, teisės doktriną bei Lietuvos Respublikos teismų praktiką. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nustatyta žmogaus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas yra, be kita ko, įgyvendinama per prevencines priemones, nustatančias darbdavio atsakomybę už darbuotojo sveikatai padarytą žalą ar jo mirtį.

Darbe analizuojami darbdavio atsakomybės dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba mirties pagrindai, nustatyti tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose. Analizuojamas darbdavio teisinės atsakomybės pagrindas – darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas dėl netinkamo darbo organizavimo, pažeidžiant pareigą sukurti darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų smurto ir priekabiavimo, pažeidimu, galintis sukelti nelaimingą atsitikimą darbe arba profesinę ligą, bei šių padarinių ypatumai. Taip pat darbe išskiriamos galimos darbdavio atsakomybės rūšys – turtinė (materialinė, civilinė), baudžiamoji ir administracinė atsakomybė – bei aptariami kiekvienos iš jų ypatumai bei atsakomybę mažinančios arba panaikinančios aplinkybės. Aptariamas materialinės atsakomybės sąvokos vartotinumai teisės doktrinoje, baudžiamojo įstatymo pokyčiai bei galimas poveikis, darbdavio administracinės atsakomybės galimumas. Teisės aktų bei teismų praktikos analizė darbe priveda prie išvadų dėl galimų darbdavio atsakomybės rūšių, ribų, teisės aktų, keičiančių darbdavio atsakomybės ribas, veiksmingumo bei pasiūlymų, siekiant efektyviau užtikrinti saugių ir sveikų darbo sąlygų darbe užtikrinimą.

## SUMMARY

### **Employer's liability for damage caused to the health of the employee or death of the employee**

**Tadas Gritėnas**

This master thesis analyzes provides analysis of the employer's responsibility for the damage caused to the health of the employee or the death of the employee, by analyzing the regulations of international, European Union and Republic of Lithuania legal acts, legal doctrine, and the practice of the courts of the Republic of Lithuania. The right of a person to have suitable, safe, and healthy working conditions established in the Constitution of the Republic of Lithuania is, among other things, implemented through preventive measures that determine the employer's responsibility for the damage caused to the employee's health or his death.

The thesis analyzes the bases of the employer's legal responsibility for the injury or death of the employee, established in both international and national legal acts. The basis of the employer's legal responsibility is analyzed - a violation of worker safety and health requirements due to improper organization of work, violating the duty to create a work environment where employees do not experience violence and harassment, a violation that can cause an accident at work or an occupational disease, and the features of these consequences. The work also distinguishes the possible types of employer's liability - material, civil, criminal, and administrative liability - and discusses the peculiarities of each of them and the circumstances that limit or eliminate liability. The applicability of the concept of material liability in the legal doctrine, possible effects of the changes in Lithuanian criminal law, the possibility of the employer's administrative responsibility are discussed. The analysis of legal acts and court precedent in the thesis leads to conclusions regarding the possible types, limits of employer's responsibility, effectiveness of the legal acts changing the limits of employer's responsibility, and proposals to ensure safe and healthy working conditions more effectively.