

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Modesto Žalnieraičio  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studento

**Magistro darbas**

**DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJOS  
LIETUVOJE IR RUSIJOJE**

Vadovas: lekt. A.Šuminas

Recenzentas: lekt. dr. R.Stankevičius

Vilnius 2007

## TURINYS

Įvadas .....	2
1. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų samprata .....	5
2. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų rūšys .....	11
2.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų rūšys pagal teisės aktų juridinę galią. ....	21
2.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos įtvirtintos Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos darbo kodeksuose .....	24
2.3. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų rūšys Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje, taikomos atskiroms darbuotojų grupėms .....	33
3. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų užtikrinimas.....	42
Išvados.....	50
Literatūros sąrašas.....	51
Santrauka.....	55
Summary .....	57

## Ivadas

Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos pradėjo formuotis jau XIX a. pabaigoje, kai buvo priimti pirmieji įstatymai, numatantys atskiras saugos ir sveikatos garantijas Vokietijoje „Dėl atsakomybės nelaimingų atsitikimų darbe atvejais įstatymas“ 1880 m., Anglijoje 1871 m., Rusijoje 1903 m<sup>1</sup>. XX amžiuje, sparčiai vystantis tarptautinei teisei, saugos ir sveikatos garantijos buvo įtvirtintos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose<sup>2</sup>, Jungtinių Tautų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje<sup>3</sup> ir Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte<sup>4</sup>. Daugelis tarptautiniuose dokumentuose įtvirtintų darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų buvo perkeltos į Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos nacionalinę teisę. Minėtose valstybėse saugos ir sveikatos garantijoms skiriamas didelis dėmesys, jos yra įtvirtintos aukščiausiuose šalių teisės aktuose - konstitucijose. Teisės mokslinėje literatūroje nėra daug informacijos apie darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, neapibrėžta šių garantijų samprata, taip pat nėra ir suklasifikuotos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos. Todėl šiame magistro baigiamajame darbe siekiama pateikti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų apibrėžimą, taip pat siekiama išskirti atskiras jų rūšis pagal pasirinktus kriterijus. Šiame darbe lyginamuoju aspektu nagrinėjamos Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje veikiančios darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, analizuojami jų privalumai ir trūkumai.

Magistro baigiamojo darbo tema pasirinkta dėl jos aktualumo. Teisės mokslinių darbų, kuriuose būtų lyginamos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje, autoriui rasti nepavyko.

Magistro baigiamajame darbe tyrinėjamos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, įtvirtintos tarptautiniuose dokumentuose, Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos teisės šaltiniuose.

Magistro baigiamojo darbo tikslas - įvertinti ir palyginti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje.

---

<sup>1</sup> ЗАХАРОВ М, Право социального обеспечения России . Учебник.- Москва, 2001

<sup>2</sup> [www.ilo.org/public](http://www.ilo.org/public)

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 1991. Nr. 9-244

<sup>4</sup> Valstybės žinios, 2002 Nr. 77-3290

Siekiant nurodyto tikslo, magistro baigiamajame darbe keliami tokie uždaviniai:

- 1) atskleisti ir apibrėžti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos sampratą;
- 2) atskleisti ir įvertinti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje;
- 3) įvertinti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų užtikrinimą.

Šiame darbe naudojami lyginamasis, loginis – analizės ir sisteminis analizės metodai.

Lyginamuoju metodu tiriamos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos bei jų reglamentavimas Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje<sup>5</sup>. Pavyzdžiui, šiame darbe, siekiant atskleisti darbuotojų sveikatos ir saugos darbe sampratą, buvo lyginami garantijos apibrėžimai, pateikti Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos teisinėje literatūroje.

Loginis – analizės metodas yra būtinas atskleidžiant bet kokio tiriamojo mokslinio darbo tikslus, aiškinant teisės normų turinį, pateikiant išvadas bei apibendrinimus.

Sisteminis - analizės metodas<sup>6</sup> yra vienas iš pagrindinių teisės aiškinimo metodų. Sisteminių teisės metodą lemia sisteminė teisės prigimtis, todėl šiame darbe sisteminio – analizės metodo pagalba tiriamas darbuotojų sveikatos ir saugos garantijų reglamentavimas tiek Lietuvos Respublikoje, tiek Rusijos Federacijoje įvairiuose norminiuose teisės aktuose. Jis buvo naudojamas klasifikuojant garantijas.

Pagrindiniai šaltiniai, kuriais remiamasi nagrinėjant darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, yra šių šalių norminiai teisės aktai: Lietuvos Respublikos Konstitucija<sup>7</sup> ir Rusijos Federacijos Konstitucija<sup>8</sup>, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas<sup>9</sup> Rusijos Federacijos darbo kodeksas<sup>10</sup>, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>11</sup>, Lietuvos Respublikos profesinės sveikatos priežiūros įstatymas<sup>12</sup>, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų

---

<sup>5</sup> Mikeliėnė D., Mikelėnas V. Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai, Vilnius: Justitia, 1999.

<sup>6</sup> Mikeliėnė D., Mikelėnas V. Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai, Vilnius: Justitia, 1999.

<sup>7</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

<sup>8</sup> Конституция Российской Федерации (Принята 12 декабря 1993 г);

<sup>9</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>10</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>11</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170

<sup>12</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr.32-902

įstatymas<sup>13</sup>, Rusijos Federacijos darbo saugos pagrindų įstatymas<sup>14</sup>.

Mokslinės literatūros šaltinių, kuriuose nagrinėjamos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, nėra itin daug. Lietuvos Respublikoje neapibrėžta teisinių garantijų samprata, tačiau jos atskirus elementus, teisės veikimą, ir galiojimą nagrinėja Lietuvos Respublikos valstybės ir teisės teorijos mokslininkai: prof. S. Vansevičius<sup>15</sup>, prof. A. Vaišvila<sup>16</sup>, doc. dr. I. Mačernytė – Panomariovienė.

Pagrindiniai šaltiniai, kuriais remtasi atskleidžiant teisinių garantijų (darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos priskiriamos prie teisinių) sampratą, yra Rusijos teisės teorijos specialistų (prof. S.A. Komarovo<sup>17</sup> ir prof. A.V. Malko<sup>18</sup>, prof. V.D. Perevalovo<sup>19</sup>) ir Lietuvos teisės teorijos specialistų (prof. A. Vaišvilos prof. S. Vansevičiaus) pateikti teisinių garantijų apibrėžimai.

---

<sup>13</sup>Valstybės žinios, 1999, Nr.110-3207

<sup>14</sup>Федеральный закон об основах труда в Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 20.05.2002 № 53-ФЗ

<sup>15</sup>VANSEVIČIUS, S. Valstybės ir teisės teorija: mokomasis leidinys. Vilnius: Justitia, 2002.

<sup>16</sup>VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000.

<sup>17</sup>КОМАРОВ С, Теория государства и право. Учебно – методическое пособие. Краткий учебник для вузов.- Москва: Норма. 2001

<sup>18</sup>МАЛКО. А Теория государства и право.Курс лекций. Москва: Юрист, 2001

<sup>19</sup>ПЕРЕВАЛОВ. Д Теория государства и право. Учебник для вузов. Москва: Норма. 2000

## 1. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų samprata

Bendro garantijų apibrėžimo nėra nė viename žodyne, žinyne ar įstatyme. Žodis „garantija“ (garantuoti, užtikrinti) yra abstrakti sąvoka, kurios tik sudėtinės dalys gali atkleisti konkrečios garantijos reikšmę ir esmę<sup>20</sup>. Garantijų sampratą, išskiriant jos sudėtinės dalis, pateikia Valstybės ir teisės teorijos specialistai. Valstybės ir teisės teorijos rusų mokslininkai prof. S.A. Komarovas<sup>21</sup> ir prof. A. Malko<sup>22</sup> garantijas įvardija kaip sistemą galimybių ir sąlygų, kuriomis įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos juridinės pareigos. Tai apima tiek objektyvios visuomenės egzistavimo sąlygas, tiek specialias valstybės ir visuomenės nustatytas priemones, suteikiančias visiems subjektams galimybę tiksliai įgyvendinti teisės normas. Garantijų paskirtis – visapusiškai užtikrinti teisės normų įgyvendinimą bei visiems suteikti galimybę naudotis subjektyviomis (subjektinėmis) teisėmis ir vykdyti juridines pareigas<sup>23</sup>. Kitas rusų mokslininkas prof. V.D. Perevalovas garantijas taip pat įvardija kaip sąlygų, priemonių ir būdų sistemą, kuriai veikiant, visiems ir kiekvienam asmeniui atskirai turi būti suteikiamos lygios teisinės galimybės turėti, įgyti ir įgyvendinti savo teises ir laisves. Teigiama, kad garantijų tikslas – sudaryti teisinę lygybę, turėti, įgyti ir įgyvendinti teises ir laisves.

Prof. V. Vadapalas garantijas suprantą<sup>24</sup> kaip „rezultato įsipareigojimus“, kai valstybė privalo imtis priemonių, kad įvykdytų tarptautinės sutarties nuostatas. Atsižvelgiant į skirtingą valstybių išsivystymo lygį bei ekonominį potencialą, tarptautiniuose dokumentuose nenustatomas tiesioginis įsipareigojimas valstybėms garantuoti ekonomines, socialines bei kultūrinės teises. Tuo atveju, jei valstybė nesiima priemonių tam, kad laipsniškai įgyvendintų šias teises, ji pažeidžia sutartį, t. y. įsipareigojimui „garantuoti“ priskiriama pareiga užkirsti kelią tokiems privačių asmenų pasikėsinimams į teises, už kuriuos valstybė kitais atvejais neatsakytų.

<sup>20</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I., Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: daktaro disertacija. Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.

<sup>21</sup> КОМАРОВ С, Теория государства и право. Учебно – методическое пособие. Краткий учебник для вузов.- Москва: Норма. 2001

<sup>22</sup> МАЛКО. А Теория государства и право. Курс лекций. Москва: Юрист, 2001

<sup>23</sup> МАЛКО. А Теория государства и право. Курс лекций. Москва: Юрист, 2001

<sup>24</sup> VADAPALAS V. Tarptautinė teisė: bendroji dalis. –Vilnius: Eugrimas, 1998.

Lietuvos Respublikos teisės teorijos mokslininkai (prof. A. Vaišvila<sup>25</sup>, prof. S. Vansevičius<sup>26</sup> ir kiti) neapibrėžia garantijų sampratos bei neišskiria jų rūšių, tačiau nagrinėja atskirus jų elementus, teisės veikimą, teisės įgyvendinimą.

Žmogaus teisių garantijas Lietuvos Respublikoje plačiai nagrinėja konstitucinės teisės specialistė prof. T. Birmontienė<sup>27</sup>. Mokslininkė garantijas apibrėžia kaip tam tikrą sistemą teisės normų, principų ir priemonių, kurioms padedant, užtikrinamos žmogaus teisės ir laisvės.

Doc. dr. I. Mačernytė – Panamariovienė<sup>28</sup> pateikia tokį garantijų apibrėžimą: „Garantijos – tai atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse“.

Vadinasi, garantijas autoriaus nuomone, galima apibūdinti kaip tam tikrų priemonių sistemą, užtikrinančią vienam asmeniui ar asmenų grupei tomis pačiomis sąlygomis įgyvendinti teises ir laisves atskirose teisinių santykių srityse. Ne išimtis ir darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, kurios taip pat reglamentuojamos teisės normomis. Garantijos yra teisės mokslo nagrinėjimo objektas, jos priskiriamos prie teisinių garantijų. Todėl, atskleidžiant darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos sampratą, kaip vieną iš sudedamųjų dalių, tikslinga išsiaiškinti teisinių garantijų sampratą Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos teisėje.

Lietuvoje nėra išsamiai atskleista teisinių garantijų samprata, todėl, šiame darbe nagrinėjant teises garantijas, daugiausia remiamasi Rusijos teisės mokslininkų prof. S.A. Komarovo<sup>29</sup>, prof. A.B. Malko<sup>30</sup> ir kitų pateiktais teisinių garantijų apibrėžimais.

Prof. S.A. Komarovas ir prof. A.B. Malko<sup>31</sup> teises garantijas apibūdina kaip „specialių įstatymų ir teisėtvarkos priemonių, specialių teisinių institucijų, nuspėjančių ir užkardančių teisės pažeidimus, veiklos nustatymo sistema“. Kiti

<sup>25</sup> VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000.

<sup>26</sup> VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000.

<sup>27</sup> BIRMONTIENĖ, T., *et.al.* Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.

<sup>28</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I., Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: daktaro disertacija. Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.

<sup>29</sup> КОМАРОВ С, Теория государства и право. Учебно – методическое пособие. Краткий учебник для вузов.- Москва: Норма. 2001

<sup>30</sup> МАЛКО. А Теория государства и право. Курс лекций. Москва: Юрист, 2001

<sup>31</sup> МАЛКО. А Теория государства и право. Курс лекций. Москва: Юрист, 2001

mokslininkai, pavyzdžiui, prof. S. Aleksejevas<sup>32</sup>, nurodo, kad teisinės garantijos - tai konkrečių pareigų nustatymas atskiriems asmenims, taip pat įgyvendinimo priemonių, ginančių asmens teises, visuma. Anot prof. A.S. Mordaveco<sup>33</sup>, teisinės garantijos - tai žmogaus ir piliečio teisių apsaugos juridinių priemonių ir būdų sistema.

Iš pateiktų apibrėžimų galima daryti išvadą, kad teisinės garantijos yra teisinių priemonių, užtikrinančių asmenų teises, visuma.

Išanalizavus teisinių garantijų sąvoką, toliau šiame darbe nagrinėjama, kokios sudedamos dalys sudaro teises garantijas, kaip yra užtikrinamos teisinės garantijos. Garantijų sudedamąsias dalis, teisės veikimą, teisės reguliavimą nagrinėjo Lietuvos Respublikos teisės teorijos mokslininkai prof. A. Vaišvila<sup>34</sup> ir prof. S. Vansevičius<sup>35</sup>, todėl pirmiausia darbe tikslinga aptarti, kaip suvokiamas teisės veikimas ir teisės reguliavimas.

Prof. S. Vansevičius teigė<sup>36</sup>, kad teisė egzistuoja tik veikdama ir reguliuodama žmonių santykius. Tokiu būdu teisė diegia į žmonių santykius civilizacijos ir socialinės partnerystės pradus ir savo principiniais paliepimais užtikrina teisėtą subjektų veiklą ir elgesį. Teisės veikimas apima tokius procesus:

a) teisinio reguliavimo priemonių sukūrimą,

b) jų taikymą subjektų praktinei veiklai, kad būtų pasiekta norimų rezultatų. Teisės veikimo turinį sudaro teisės poveikis, teisės suvokimas, teisės galiojimas, teisinė santvarka<sup>37</sup>.

Įstatymas gyvuoja tik taikomas. Tokios nuomonės yra daugelis teisininkų. Be žmogaus valios ir sąmonės, veiksmų neatsiranda. Teisės veikimas pasireiškia veiksmų motyvų skatinimu arba sulaikymu nuo veiksmų. Teisės norma, būdama neįsisąmoninta, turi tik formalią teisinę reikšmę, bet neturi teisinio reguliavimo bruožų. Tik subjektų įsisąmoninta teisės norma tampa veiksminga visuomenės gyvenime<sup>38</sup>.

Teisės įsisąmoninimo ir suvokimo lygis yra teisės reguliuojamojo veikimo

<sup>32</sup> АЛЕКСЕЕВ, С. Восхождение к праву. Поиски и решение. - Москва: Норма, 2001

<sup>33</sup> Теория государства и право. Курс лекций. Под ред. Н.И. Матузова и А.Малко. Москва: Юрист, 2001

<sup>34</sup> VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius:Justitia, 2000.

<sup>35</sup> VANSEVIČIUS, S. Valstybės ir teisės teorija: mokomasis leidinys. Vilnius: Justitia, 2002

<sup>36</sup> VANSEVIČIUS, S. Valstybės ir teisės teorija: mokomasis leidinys. Vilnius: Justitia, 2002

<sup>37</sup> VANSEVIČIUS, S. Valstybės ir teisės teorija: mokomasis leidinys. Vilnius: Justitia, 2002

<sup>38</sup> VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius:Justitia, 2000.



pagrindas ir joje numatytų tikslų pasiekimas. Teisės suvokimo lygį būtina nagrinėti siejant su socialiniu teisės veikimu (realiu funkcionavimu) ir net priklausymu nuo jo. Teisinis reguliavimas yra teisės veikimo dalis. Teisinis reguliavimas apima<sup>39</sup>:

- 1) valstybinių teisėkūros institucijų veiklą rengiant teisės nuostatas ir teises priemones jų galiojimui užtikrinti. Čia teisinio reguliavimo turinį sudaro įvairių teisėkūros institucijų veikla rengiant reglamentavimo tipą, metodus, būdus, nustatant normines reguliavimo priemones, reikalingas normaliam pilietinės visuomenės ir jos institucijų gyvavimui, kasdienei žmonių veiklai civilizuotais pagrindais organizuoti;
- 2) visuomeninių santykių dalyvių veiklą, skirtą teisinėms reguliavimo priemonėms ieškoti ir panaudoti savo elgesiui su teisės reikalavimais derinti.

Teisės reguliavimo išraiška yra toks visuomeninių santykių dalyvių elgesys, kai įkūnijami teisėje esantys reikalavimai ir galimybės<sup>40</sup>.

Kad teisė egzistuotų, reikalinga ją taikyti. Teisės taikymas yra baigiamoji teisinio reguliavimo stadija. Teisę taiko kompetentingos valstybės teisėsaugos institucijos, pareigūnai, darbuotojai ir darbdaviai. Valstybės prievartos taikymas pagrindžia kompetentingų institucijų specifinę teisės taikymo veiklą. Tokios valstybės institucijos privalo tikrinti valstybės prievartos priemonių taikymo teisėtumą, pagrįstumą ir tikslingumą, o prireikus jas sukonkretinti, nustatyti jų taikymo tvarką, t.y. atlikti individualų teisinį reguliavimą<sup>41</sup>.

Norint suvokti darbuotojų sveikatos ir saugos darbe garantijų esmę, reikia analizuoti ne tik teisinių garantijų sudedamąsias dalis, bet ir darbuotojų saugos ir sveikatos sampratą, jos suvokimą Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos teisėje. Norint atskleisti darbuotojų saugos ir sveikatos sampratos suvokimą Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje, būtina pateikti minėtų šalių teisėje įtvirtintus saugos ir sveikatos apibrėžimus.

Lietuvos Respublikos teisėje darbuotojų sauga ir sveikata yra minima aukščiausiam valstybės teisės akto – Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>42</sup> - 48 str. 1

---

<sup>40</sup> VANSEVIČIUS, S. Valstybės ir teisės teorija: mokomasis leidinys. Vilnius: Justitia, 2002.

<sup>41</sup> VANSEVIČIUS, S. Valstybės ir teisės teorija: mokomasis leidinys. Vilnius: Justitia, 2002.

<sup>42</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

dalyje. Joje pažymima, kad kiekvienas žmogus turi teisę į sveikas ir saugias darbo sąlygas. Pati darbuotojų saugos ir sveikatos samprata yra pateikta Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>43</sup> 259 str. „Darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta“.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>44</sup> 259 str. pateikiamas darbuotojų saugos ir sveikatos sąvokos apibrėžimas, kurio esmė - prevencinėmis priemonėmis saugoti darbuotojo darbingumą nuo profesinės rizikos. Sąvoka „prevencija“ (lot. praeventio) suprantama kaip išankstinis įspėjimas, kontrolė, priežiūra, kelio užkirtimas. Savo ruožtu sąvoka „rizika“ (it. risico) turi keletą reikšmių, iš kurių šiuo atveju paminėtinas ryžtas veikti, žinant, kad yra tikimybė nepasiekti tikslo, arba ryžimasis nesiiimti apsunkeinančių priemonių, reikalingų galimiems neigiamiems atsitiktinių aplinkybių padariniams neutralizuoti, tikintis, kad tų padarinių nebus<sup>45</sup>.

Darbuotojų sauga ir sveikata, kaip ir Lietuvos Respublikoje, taip ir Rusijos Federacijoje yra įtvirtinta Konstitucijoje. Rusijos Federacijos Konstitucijos<sup>46</sup> 37 str. 3 dalyje skelbiama: „kiekvienas asmuo turi teisę į saugias ir higieniškas darbo sąlygas“. Rusijos Federacijos darbo kodekso<sup>47</sup> 209 str. nurodoma: „Darbuotojų sauga ir sveikata – sistema priemonių, darbuotojų gyvybei ir sveikatai išsaugoti darbo proceso veikloje, įtraukiant teisinės, socialinės – ekonomines, organizacines – technines, sanitarines – higienines, gydomąsias – profilaktines, reabilitacines ir kitas priemones“. Norint atkleisti Rusijos teisės mokslininkų darbuotojų saugos ir sveikatos sampratos suvokimą, galima atsižvelgti į Rusijos Federacijos darbo kodekso komentarą<sup>48</sup>, kuriame nurodoma, kad į darbo saugą įeina darbuotojų sveikatos ir gyvybės išsaugojimas darbo veiklos procese, įtraukiant teisinės, socialinės – ekonomines, organizacines, technines, gydomąsias – profilaktines, reabilitacines ir kitas priemones.

Darbuotojų sauga ir sveikata, kaip darbo teisės institutas, yra visuma normų,

<sup>43</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>44</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>45</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III t.

<sup>46</sup> Конституция Российской Федерации (Принята 12 декабря 1993 г);

<sup>47</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>48</sup> КИСЕЛЕВ. И., Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации., Москва  
Издательство “Дело” 2003

užtikrinančių darbuotojams tinkamas, sveikas ir saugias darbo sąlygas. Į darbo saugos institutą įeina normos, nustatančios darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas darbo saugos, darbo higienos ir t.t.<sup>49</sup> Darbuotojų sauga ir sveikata užtikrinama technikos progresu, technologinėmis ir organizacinėmis naujovėmis (pavyzdžiui, sunkaus fizinio darbo sumažėjimas, žmonių pakeitimas mašinomis, esant labai kenksmingoms darbo sąlygoms, technologinių procesų pagalba cheminių medžiagų hermetizacija ir t.t.)<sup>50</sup>.

Išnagrinėjus darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų ypatumus, galima daryti išvadą, kad Lietuvos Respublikoje įtvirtinta darbuotojų saugos ir sveikatos sąvoka, o tuo pačiu ir pačių garantijų suvokimas nėra toks konkretus, kaip Rusijoje, kur šie dalykai konkretizuoti labiau. Tačiau nepaisant to, tiek Lietuvoje, tiek Rusijoje iš esmės garantijų suvokimas yra labai panašus. Todėl apskritai tiek Lietuvoje, tiek Rusijoje darbuotojų sveikatos ir saugos garantijas galima apibūdinti kaip priemonių ir būdų sistemą, kuriai veikiant, darbuotojams turi būti suteikiamos lygios teisinės galimybės turėti, įgyti ir įgyvendinti su sveikata ir sauga susijusias savo teises ir laisves darbo teisinių santykių srityje.

---

<sup>49</sup> КИСЕЛЕВ. И., Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации ., Москва  
Издательство “Дело” 2003

<sup>50</sup> КИСЕЛЕВ. И., Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации ., Москва  
Издательство “Дело” 2003

## 2. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų rūšys

Kaip ir kiekvieną teisę, taip ir garantiją galima skirstyti į atskiras rūšis (pasirinkus tam tikrus kriterijus). Skirstymas padeda lengviau suprasti garantijas, išanalizuoti jų veikimą ir tikslą. Norint pasirinkti tinkamą garantijų sistemą, darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas tikslinga surūšiuoti.

Mokslinėje literatūroje bendros garantijų klasifikacijos nėra, bet, atsižvelgiant į teisės mokslininkų pateiktas garantijų klasifikacijas, galima garantijas klasifikuoti pagal: 1) garantijų galiojimo sferą; 2) garantijų turinį; 3) subjektus, kuriems yra taikomos garantijos.

Pagal garantijų galiojimo sferą vieni mokslininkai, pavyzdžiui, prof. V.D. Perevalovas<sup>51</sup> garantijas skirsto į: 1) tarptautines (pasaulines) garantijas; 2) tarptautines regioninių - bendrijų garantijas; 3) vidaus valstybės garantijas; 4) autonomines garantijas. Kiti mokslininkai, pavyzdžiui, prof. T. Birmontienė<sup>52</sup>, prof. A.S. Mordavecās<sup>53</sup>, išskiria tik nacionalines ir tarptautines garantijas.

Klasifikuodami garantijas pagal turinį ir pobūdį, tyrinėtojai, pavyzdžiui, prof. T. Birmontienė<sup>54</sup>, prof. V.D. Perevalovas<sup>55</sup>, prof. S.A. Komarovas<sup>56</sup>, išskiria bendrąsias (neteisines) ir teises garantijas.

Šiame magistro baigiamajame darbe nenagrinėsiu bendrųjų neteisinių garantijų, o nagrinėsiu tik teises garantijas, todėl ir pateiksiu tik teisinių garantijų klasifikavimą.

Vieni mokslininkai, pavyzdžiui, V. Perevalovas<sup>57</sup>, teises garantijas suskirsto į:

- materialines, kurios apima normines nuostatas, nustatančias teisių ir

<sup>51</sup> ПЕРЕВАЛОВ. Д Теория государства и право. Учебник для вузов. Москва: Норма. 2000.

<sup>52</sup> BIRMONTIENĖ, T., et.al. *Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.

<sup>53</sup> Теория государства и право. Курс лекций. Под ред. Н.И Матузова и А.Малко. Москва: Юрист, 2001.

<sup>54</sup> BIRMONTIENĖ, T., et.al. *Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.

<sup>55</sup> ПЕРЕВАЛОВ. Д Теория государства и право. Учебник для вузов. Москва: Норма. 2000

<sup>56</sup> КОМАРОВ С, Теория государства и право. Учебно – методическое пособие. Краткий учебник для вузов.- Москва: Норма. 2001.

<sup>57</sup> ПЕРЕВАЛОВ. Д Теория государства и право. Учебник для вузов. Москва: Норма. 2000.

- laisvių įgyvendinimo sąlygas ir kt.;
- idealiąsias, kurioms priskiria nekaltumo prezumpciją, juridines fikcijas ir kt.;
- procesines, kurioms priskiria priežiūros ir kasacijos institucijas, teisėjų įgaliojimų sustabdymo ir nutraukimo procedūrą ir kt.;
- techninės – teisinės, kurios apima priemones, atspindinčias teisinių normų privalomąjį – priverstinį charakterį, pilietinių – teisinių ieškinių konstrukcijas, sutartis ir kt.;
- teisinės atsakomybės, suprantamas kaip asmenų pareigą atsakyti už padarytus teisės pažeidimus, teisinių pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą.

Kiti autoriai, pavyzdžiui, prof. T. Birmontienė<sup>58</sup> teises garantijas skirsto į :

- materialines (Konstitucija, įstatymai ir kiti teisės aktai);
- procesines (Konstitucijoje įtvirtinta teisė dėl pažeistų teisių kreiptis į teismą, Seimo kontrolierių instituciją bei į kitas institucijas su peticija);
- institucines (institucijos, kurioms priskirta žmogaus teisių gynība).

Atsižvelgiant į tai, kokių asmenų teisės ir laisvės turės būti įgyvendinamos, garantijas galima klasifikuoti ir pagal jų taikymo subjektus. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme<sup>59</sup> numatyta, kad papildomos garantijos yra taikomos asmenims iki 18 metų, nėščioms moterims ir t.t.

Iš pateiktos teisinių garantijų klasifikacijos matyti, kad jų negalima išdėstyti baigtiniame sąraše, todėl galimos ir kitos teisinių garantijų rūšys ir klasifikacijos.

Šiame darbe darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų rūšys suskirstytos pagal jų galiojimo sferą į:

- tarptautinės darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos;
- valstybių nacionalinėje teisėje esančios darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos;

Valstybių nacionalinėje teisėje esančias darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas dėl jų gausybės ir siekiant tinkamai jas išanalizuoti, galima suskirstyti pagal teisės aktų

<sup>58</sup> BIRMONTIENĖ, T., *et.al. Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.

<sup>59</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170

juridinę galią:

- Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos konstitucijose įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos;
- Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos darbo kodeksuose įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos;
- Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos darbo įstatymuose įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos;
- Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos poįstatyminiuose aktuose įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos;
- Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos.

Atsižvelgiant į tai, kokių asmenų teisės ir laisvės turės būti įgyvendinamos, darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos suskirstytos pagal jų taikymo subjektus:

- darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, taikomos asmenims iki 18 metų;
- darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, taikomos nėščioms moterims, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms motinoms;
- darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, taikomos neįgaliems asmenims;
- darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, taikomos darbuotojams, dirbantiems nukrypstant nuo įprastinių darbo sąlygų.

Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje didelę įtaką, įtvirtinant darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, daro tarptautiniai teisės aktai. Šiame darbe darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų lyginamoji analizė pradedama nuo tarptautinių teisės aktų. Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>60</sup> 3 str. ir Rusijos Federacijos darbo kodekso<sup>61</sup> 5 str nurodoma, kad tarptautinės sutartys yra priskiriamos prie darbo teisės šaltinių, todėl šios sutartys tiesiogiai taikomos minėtų valstybių teisėje. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų yra Jungtinių Tautų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje<sup>62</sup>, Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte<sup>63</sup>. Jungtinių Tautų Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos<sup>64</sup> 23 str. įtvirtinta saugos ir

<sup>60</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>61</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ

<sup>62</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244

<sup>63</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290

<sup>64</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244

sveikatos darbe garantija skelbia, kad kiekvienas turi teisę į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas, o 24 str. numatyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat į pagrįstą darbo valandų ribojimą. Šioje deklaracijoje įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos užtikrinamos nagrinėjamose šalyse. Daugelis jų yra perkelta į nagrinėjamų šiame darbe šalių darbo kodeksus ir kitus teisės aktus, todėl darbuotojai gali įgyvendinti savo teises į saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Kitas svarbus tarptautinis dokumentas, kuriame įtvirtintos saugos ir sveikatos garantijos, yra Jungtinių Tautų Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas<sup>65</sup>. Šio pakto 7 str. nurodomos tokios saugos ir sveikatos garantijos:

- a) garantija į tinkamas darbo sąlygas, atitinkančias saugos ir higienos reikalavimus;
- b) garantija darbuotojams į poilsį;
- c) garantija į pagrįstą darbo laiko ribojimą.

Taip pat šio pakto<sup>66</sup> 10 str. nurodomos papildomos saugos ir sveikatos garantijos tam tikroms darbuotojų grupėms :

- a) suteikiama ypatinga apsauga motinoms per pagrįstą laiko tarpą iki gimdymo ir po jo;
- b) garantija, kad vaikai negali dirbti darbo, kuris kenksmingas jų dorovei ir sveikatai ar pavojingas jų gyvybei.

Iš pateiktų darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų, įtvirtintų Jungtinių Tautų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje<sup>67</sup> ir Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte<sup>68</sup>, matome, kad jos yra abstrakčios, straipsniuose tik nurodoma, kad „turi būti užtikrinama“, „imamasi specialių priemonių užtikrinimui“, bet tiksliai nesukonkretinamos saugos ir sveikatos garantijos. Nagrinėjamose šalyse minėtos tarptautinės garantijos yra perkeliamos į vidaus teisės aktus, todėl jų įgyvendinimas skiriasi (apie jų įgyvendinimą bus kalbama nagrinėjant darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, įtvirtintas šalių vidaus teisėje). Nors Jungtinių Tautų organizacijos įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos turi užtikrinimo mechanizmą per Tarptautinį teismą ir žmogaus teisių komitetą, bet tai labai reti atvejai ir šiame darbe tai

---

<sup>65</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290

<sup>66</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290

<sup>67</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244

<sup>68</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290

nebus nagrinėjama.

Kitas labai svarbus tarptautinių darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų šaltinis yra Jungtinių Tautų specializuota organizacija - Tarptautinė darbo organizacija<sup>69</sup> (TDO), kurios narėmis yra Lietuvos Respublika ir Rusijos Federacija. Šios organizacijos tikslas – siekti socialinio teisingumo, taip pat žmogaus ir darbo teisių tarptautinio pripažinimo. Ši organizacija buvo įkurta 1919 metais, nacijų lygai pasirašant Versalio taikos sutartį, o 1946 metais ji tapo pirmąja specializuota Jungtinių Tautų organizacijos institucija. Tarptautinė darbo organizacija formuoja tarptautinius darbo standartus, konvencijomis ir rekomendacijomis nustatydamas minimalius bazinius darbo teisės standartus. TDO konvencijose yra labai daug įtvirtinta saugos ir sveikatos darbe garantijų, kurių užtikrinimą ir įgyvendinimą kontroliuoja pati TDO<sup>70</sup>. Lietuvos Respublika ir Rusijos Federacija yra ratifikavusios nemažai TDO konvencijų, kuriose įtvirtintos saugos ir sveikatos darbe garantijos. Iki 2007 metų Rusijos Federacija yra ratifikavusi 61 TDO konvenciją<sup>71</sup>, o Lietuvos Respublika yra ratifikavusi<sup>72</sup> 41 TDO konvenciją.

Toliau darbe nagrinėjant ir lyginant saugos ir sveikatos garantijas, įtvirtintas minėtose šalyse, pastebėta, kad TDO konvencijoje įtvirtintos saugos ir sveikatos garantijos Lietuvos Respublikos vidaus teisėje ir Rusijos Federacijos vidaus teisėje atskleidžiamos skirtingai, daugiausia TDO konvencijų nuostatų yra įtvirtinta šalių Darbo kodeksuose. Minėtos šalys (Lietuvos Respublika ir Rusijos Federacija) pasirenka skirtingą konvencijų įgyvendinimo mechanizmą ir skirtingą užtikrinimo lygį. Be to, pabrėžtina, kad Rusijos Federacija yra didelė valstybė, kurioje veikia tokios pramonės sritys, kaip angliakasyba, darbas tolimosios šiaurės rajonuose ir kitos sritys, ir kurių nėra Lietuvoje. Todėl Rusijos Federacijoje yra ratifikuota daugiau TDO konvencijų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata. Norint atskleisti, kaip TDO konvencijose yra atskleidžiamos įtvirtintos saugos ir sveikatos garantijos Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje, būtina išnagrinėti šių konvencijų turinį ir jų įgyvendinimo mechanizmą šiose šalyse.

Iš pagrindinių Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų, kurias yra

---

<sup>69</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org);

<sup>70</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org);

<sup>71</sup> [http://www.mzsrrf.ru/sot\\_mot/127.html](http://www.mzsrrf.ru/sot_mot/127.html)

<sup>72</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>



ratifikavusios abi minėtos šalys, būtina išskirti aktualiausias šiam darbui, tokias kaip TDO Konvencija Nr. 1 „Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse<sup>73</sup>“, kurioje yra įtvirtinta darbuotojų saugos ir sveikatos garantija į tinkamas darbo valandas. Konvencijoje nustatoma 8 valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės darbo laikas visoms darbuotojų grupėms, nepriklausomai nuo to, kurioje srityje jie dirba. Taip pat konvencijoje numatyta išimtis, kada galima pažeisti šią nustatytą darbo valandų ribą. Tai gali būti peržengta staigaus ar neišvengiamo nelaimingo atsitikimo atveju arba atveju būtinųjų darbų, susijusių su mašinomis arba įrankiais, bet tik kaip būtina priemonė visos įmonės normalaus darbo sutrukdytoms išvengti. Taip pat numatyta darbo valandų riba gali būti peržengta tada, kada darbai dėl jų esmės turi būti nenutraukiami ir reikalauja iš eilės dirbančių darbininkų pakaitų su sąlyga, kad darbo valandos vidutiniškai neviršytų 56 valandų per savaitę. TDO Konvencijos Nr.1<sup>74</sup> 8 str. nurodoma, kad kiekvienas darbdavys turi iškabinti darbuotojų darbo grafiką, kad darbuotojai žinotų, kiek laiko jie dirba. Pateikta darbuotojų saugos ir sveikatos garantija, kuri reglamentuoja darbo valandų sutrumpinimą, yra labai svarbi šiame darbe nagrinėjamoje temoje. Darbuotojai, kurių darbo valandos nenormuotos, dirbdami neapibrėžtą laiką, susiduria su pervargimu ir kitomis sveikatos problemomis. Todėl neatsitiktinai TDO savo pirmojoje konvencijoje reglamentavo darbo laiko trukmę. Kaip viena iš seniausių darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų galima laikyti darbo laiko trukmės nustatymą

TDO konvencija Nr.1 dėl „8 valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės nustatymo<sup>75</sup>“.

Išnagrinėjus TDO konvencijos Nr. 1 „dėl aštuonių darbo valandų darbo dienos ir 48 darbo savaitės“ turinį, pastebėta, kad ši garantija yra tinkamai apibrėžta, nurodytas jos įgyvendinimo ir priežiūros mechanizmas. Toliau bus žiūrima, kaip ši tarptautinė garantija yra įgyvendinama nagrinėjamų šalių darbo teisėje.

Tiek Lietuvos Respublika, tiek Rusijos Federacija darbo laiko trukmę reglamentuoja savo Darbo kodeksuose.

Lietuvos Respublikoje darbo laiko trukmė reglamentuojama LR DK<sup>76</sup> 144 str.,

---

<sup>73</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>74</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>75</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>76</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

kuriame nurodoma, kad darbo laikas negali būti ilgesnis, kaip 40 valandų per savaitę, kasdieninė darbo laiko trukmė neturi viršyti aštuonių darbo valandų. Išimtis gali nustatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys. Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, negali būti ilgesnis kaip 48 valandos per savaitę. Tam tikrų kategorijų darbuotojams darbo laikas gali būti iki 24 valandų per parą (energetikos, gydymo ir kitose srityse).

Rusijos Federacijoje darbo laikas taip pat kaip ir Lietuvos Respublikoje yra reglamentuojamas. RF DK<sup>77</sup> 91 str., nurodoma, kad darbo diena gali trukti iki 8 valandų per dieną ir 48 valandų per savaitę, tam tikros išimties gali būti daromos įstatymuose, poįstatyminiuose aktuose ir kolektyvinėse sutartyse.

Išnagrinėjus darbuotojų darbo laiko trukmės nustatymo garantiją, pastebėta, kad Tarptautinė darbo organizacijos konvencija Nr. 1<sup>78</sup> „Dėl aštuonių darbo valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės“ yra tinkamai perkelta į nagrinėjamų šalių darbo kodeksus. Konvencijoje nustatytas darbo laiko ribojimas (darbo diena negali būti ilgesnė kaip 8 valandos, o darbo savaitė ilgesnė kaip 48 valandos) ir jis perkeliamas tiek į Lietuvos Respublikos, tiek ir į Rusijos Federacijos darbo kodeksus. Iš to galima daryti išvadą, kad nagrinėjamose šalyse nėra nustatytos palankesnės saugos ir sveikatos garantijos, nei Tarptautinėje darbo organizacijos konvencijoje.

TDO konvencijoje<sup>79</sup> Nr. 6 „Dėl vaikų nakties darbo pramonėje“ įtvirtinta jaunesnių kaip 18 metų darbuotojų garantija į tai, kad nebūtų jiems skiriamas naktinis darbas. Konvencijoje taip pat apibrėžiama, kas yra naktinis darbas. Tai darbas, dirbamas nuo 10 valandos vakaro iki 5 valandos ryto. LR DK<sup>80</sup> 154 str. 3 dalyje nurodoma, kad dirbti naktį draudžiama skirti asmenis iki aštuoniolikos metų, taip pat apibrėžiamas naktinis darbas kaip darbas nuo 10 val. vakaro iki 6 val. ryto. RF DK<sup>81</sup> taip pat nurodoma, kad nakties darbas yra nuo 10 val. vakaro iki 6 val. ryto ir kad draudžiama asmenims iki 18 metų dirbti naktį.

TDO konvencija Nr. 14 „Dėl savaitinio poilsio pramonės įmonės<sup>82</sup>“. Šioje konvencijoje nustatyta speciali garantija į kassavaitinį nepertraukiamą 24 valandų

---

<sup>77</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>78</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>79</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>80</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>81</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>82</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

poilsį. Ši garantija yra perkelta ir LR DK<sup>83</sup> 161 str. 5 d., kur nurodoma, kad „kassavaitinis nepertraukiamas poilsis turi būti nemažiau kaip 35 valandos“. Duotu atveju matome, kad Lietuvos Respublikos teisėje ši garantija yra palankesnė darbuotojui, nes suteikia daugiau poilsio valandų. Tuo tarpu RF DK<sup>84</sup> 110 str. suteikiama dar palankesnė garantija darbuotojui, nes suteikiamas darbuotojui nepertraukiamas poilsis turi būti ne trumpesnis kaip 42 valandos.

TDO konvencija Nr. 19 „Dėl šalies ir užsienio piliečių lygių teisių atlyginant žalą, įvykus nelaimingiems atsitikimams<sup>85</sup>“. Pagal šią konvenciją tiek valstybės piliečiui, tiek ir užsienio piliečiui užtikrinamas toks pats nelaimingų atsitikimų kompensavimo mechanizmas. Todėl, tiek Rusijos valstybės pilietis, patyręs nelaimingą atsitikimą darbe Lietuvoje, tiek Lietuvos pilietis, patyręs nelaimingą atsitikimą darbe, gaus tokias pačias išmokas, kaip ir tos valstybės piliečiai. Tai įtvirtinta LR DK<sup>86</sup> 13 str. 1 d., kur skelbiama, kad „darbo įstatymai vienodai taikomi Lietuvos piliečiams ir užsieniečiams, dirbantiems Lietuvoje“.

TDO konvencija Nr. 24 „Dėl draudimo ligoje pramonės ir prekybos ir namų ruošos darbininkų<sup>87</sup>“. Joje įtvirtinta saugos ir sveikatos garantija gauti ligos pašalpą. Kiekviena valstybė pagal savo teisės aktus nustato ligos pašalpų gavimo tvarką. Lietuvoje ši garantija yra užtikrinama pagal LR ligos ir motinystės įstatymą<sup>88</sup>, kuriame įtvirtinti ligos pašalpos mokėjimo atvejai ir išmokos dydžio nustatymas. Rusijoje taip pat ši garantija yra užtikrinama specialiu įstatymu.

TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo<sup>89</sup>“. Joje įtvirtinta garantija, kad priverstinis ir privalomas darbas yra draudžiamas. Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos konstitucijose taip pat ši garantija yra įtvirtinta nurodant priverstinio darbo draudimą, tai yra viena iš pagrindinių darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų: joks darbuotojas negali būti verčiamas dirbti per prievartą.

Kita svarbi TDO konvencija yra Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje<sup>90</sup>“, kurioje yra įtvirtintos pagrindinės darbo inspekcijos teisės ir funkcijos.

---

<sup>83</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>84</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>85</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>86</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>87</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>88</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.29-1184

<sup>89</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>90</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

Tarptautinė darbo organizacija didelį dėmesį skiria darbo inspekcijai, kuri vykdo darbuotojų garantijų užtikrinimą, o tai galima tik per valstybinius organus, prižiūri darbo įstatymo laikymąsi. Tiek Lietuvoje, tiek Rusijos Federacijoje yra tinkamai nustatytos darbo inspekcijoje teisės, tai labai svarbios darbuotojų saugos ir sveikatos institucijos (kitame skyriuje bus kalbama apie darbo inspekcijų veiklą Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje).

Kita TDO konvencija Nr. 138 „dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus<sup>91</sup>“. Joje nustatoma minimalaus amžiaus riba, nuo kurios galima įdarbinti. Pagal šią konvenciją nustatyta minimali 15 metų amžiaus riba nuo kurios galima įdarbinti darbuotojus. Tačiau išimtiniais atvejais valstybėms leidžiama įdarbinti ir nuo keturiolikos metų, tai yra žemiausia riba. Lietuvos Respublikos Darbo kodekse<sup>92</sup> yra nustatyta, kad visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo 16 metų, minimalus įdarbinimo amžius yra 14 metų ir nurodoma kokius darbus gali dirbti asmenys nuo keturiolikos metų, taip pat LR DK<sup>93</sup> įtvirtinta garantija, kad pavojingus ir kenksmingus darbus gali dirbti darbuotojai, sulaukę aštuoniolikos metų.

Kalbant apie TDO konvencijas, šiame darbe nagrinėtos tos TDO konvencijos, kurias yra ratifikavusios ir Lietuvos Respublika, ir Rusijos Federacija. Lyginant su Lietuvos Respublika Rusijos Federacija yra ratifikavusi daugiau TDO konvencijų, todėl šiame darbe aptariamos svarbiausios TDO konvencijos, kuriose įtvirtinamos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos. Rusijos Federacijoje yra priimtos šios TDO konvencijos, kurių neratifikavo Lietuvos Respublika:

- 1) TDO konvencija Nr. 7 „Dėl minimalaus amžiaus nustatyto dirbantiems jūroje<sup>94</sup>“, kurioje nustatytas 14 metų minimalus amžiaus cenzas, nuo kurio galima dirbti jūroje;
- 2) TDO konvencija Nr. 9 „dėl jūrininkų darbo sąlygų<sup>95</sup>“, kurioje yra įtvirtintos pagrindinės jūrininkų saugos ir sveikatos garantijos. Kadangi Rusijos Federacijoje yra nemaža dalis dirbančių jūroje ši konvencija svarbi šiai šaliai. Kaip trūkumą galima išvelgti, kad Lietuvos Respublika, turinti darbuotojų, dirbančių jūroje, šios konvencijos nėra ratifikavusi. Todėl

<sup>91</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>92</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>93</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>94</sup> [http://www.ilo.ru/standards\\_ru.htm](http://www.ilo.ru/standards_ru.htm)

<sup>95</sup> [http://www.ilo.ru/standards\\_ru.htm](http://www.ilo.ru/standards_ru.htm)

Lietuvos jūrininkams yra užtikrinamos mažesnės saugos ir sveikatos garantijos negu Rusijos Federacijoje jūrininkams;

- 3) TDO konvencija Nr. 12 „Dėl darbuotojų, dirbančių žemės ūkyje, apsaugos nelaimingų atsitikimų atveju<sup>96</sup>“;
- 4) TDO konvencija Nr. 18 „Dėl profesinių ligų nustatymo<sup>97</sup>“, kurioje yra įtvirtintas sąrašas profesijų, kuriose didžiausia rizika susirgti profesinėmis ligomis. Įtvirtinamos pagrindinės profesinių ligų mažinimo priemonės.

Išnagrinėjus Tarptautines darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, galima daryti išvadą, kad daugiausia jų yra įtvirtinta TDO konvencijose. Tiek Lietuvos Respublikoje tiek Rusijos Federacijoje TDO konvencijos dažniausiai yra perkeliamos į šalių Darbo kodeksus. Rusijos Federacijos TDO konvencijų yra ratifikuota daugiau nei Lietuvos Respublikoje, todėl ši šalis gali plačiau užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas.

Nagrinėjant tarptautines darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, buvo išanalizuotos Jungtinių Tautų Organizacijos Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje<sup>98</sup>, Jungtinių Tautų Organizacijos tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte<sup>99</sup> ir TDO konvencijose<sup>100</sup> esančias darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas ir pastebėta, kad tiek Lietuvos Respublikoje, tiek Rusijos Federacijoje yra skirtumų perkeliant tarptautinius teisės aktus į nacionalinę teisę.

Baigiant nagrinėti tarptautines darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, labai svarbu atkreipti dėmesį, kad Lietuvos Respublika yra Europos Sąjungos valstybė. Europos Sąjunga yra priėmusi daug teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą<sup>101</sup>. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartyje numatyta, kad Europos Taryba direktyvomis nustato būtiniausius reikalavimus, skatinančius sąlygų, pirmiausia darbo aplinkos, gerinimą, kad būtų užtikrinta geresnė darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga. Sudarant saugias ir sveikas darbo sąlygas, nustatant vienodus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, siekiama apsaugoti darbuotojus nuo pavojingų ir kenksmingų darbo aplinkos veiksnių, tai yra apsaugoti darbuotojus nuo traumų bei

<sup>96</sup> [http://www.ilo.ru/standards\\_ru.htm](http://www.ilo.ru/standards_ru.htm)

<sup>97</sup> [http://www.ilo.ru/standards\\_ru.htm](http://www.ilo.ru/standards_ru.htm)

<sup>98</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290

<sup>99</sup> 1991, Nr. 9-244

<sup>100</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org);

<sup>101</sup> DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Tesinės informacijos centras, 2004

susirgimų, kuriuos sukelia darbo aplinkos veiksniai; išsaugoti darbuotojų darbingumą.

Viena iš pagrindinių darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų šaltinių yra 1989 m. Europos Tarybos direktyva 89/391 EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai gerinti“.<sup>102</sup> 1989 metais priėmus Europos Tarybos direktyvą 89/391EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai gerinti“ (pagrindinė profesinės saugos ir sveikatos direktyva), jos 16(1) str. buvo nurodyta, kad Europos Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu, pagal Sutarties 118 straipsnį, nustatanti, kad Europos Parlamentas ir Europos Taryba priima direktyvas, nustatančias minimalius saugos ir sveikatos reikalavimus, ir pagal kuriuos šalys narės parengia ir įgyvendina nacionalinius teisės aktus, numatančius priemones darbuotojų apsaugai. Numato priemones, garantuojančias ne žemesnius apsaugos reikalavimus, kaip numato direktyvos, t.y. ne žemesnius kaip būtiniausi. Be to, direktyvos 89/391EEB 16 str. 2 dalyje nustatyta, kad direktyvos gali būti pataisytos įvertinant techninę pažangą. Taigi, priėmus 89/391EEB direktyvą, buvo padėtas pagrindas rengti iš esmės naujai Bendrijų profesinės saugos ir sveikatos teisės aktų sistemai. Pagal pagrindinę direktyvą buvo parengtos ir priimtos direktyvos dėl minimalių saugos ir sveikatos reikalavimų darbo vietoms 89/654/EEB (pirmoji direktyva), 89/655/EEB dėl minimalių saugos ir sveikatos reikalavimų darbo įrangai (antroji direktyva) ir kitos, nustatančios minimalius reikalavimus darbuotojų apsaugai nuo cheminių, biologinių medžiagų bei kancerogeninių medžiagų poveikio.<sup>103</sup>

Išanalizavus tarptautines darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, pastebėta, kad tarptautiniuose dokumentuose esančios saugos ir sveikatos garantijos yra perkeliamos į šalių nacionalinę teisę. Daugiausia tokių garantijų yra perkelta į šalių darbo kodeksus.

## **2.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų rūšys pagal teisės aktų juridinę galią**

Klasifikuojant darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas pagal teisės šaltinius, kuriuose jos yra įtvirtintos, remtasi Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos darbo

---

<sup>102</sup> OJ, 1989, L. 183

<sup>103</sup> DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Tesinės informacijos centras, 2004

kodeksuose įtvirtinta darbo teisės šaltinių hierarchija.

LR DK<sup>104</sup> 3 str. teigiama, kad darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, LR DK, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

LR DK<sup>105</sup> 4 str. yra įtvirtinta darbo teisės šaltinių hierarchija, pagal kurią aukščiausią galią turi LR DK ir darbo įstatymai, o kitų institucijų teisės aktai gali tik komentuoti ir aiškinti, tačiau negali keisti darbo teisinių santykių reglamentavimo LR DK ir kitų darbo įstatymų normomis.

RF DK<sup>106</sup> 5 str. teigiama, kad darbo teisės šaltiniai yra Rusijos Federacijos Konstitucija, konstituciniai įstatymai, RF DK, federaliniai įstatymai, Rusijos Federacijos subjektų priimti įstatymai, poįstatyminiai aktai, Rusijos Federacijos prezidento įsakymai, vyriausybės nutarimai, vykdomosios valdžios priimti teisės aktai, kolektyvinės sutartys, tarptautinės sutartys.

Lyginamąją analizę tikslinga pradėti nuo Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos konstitucijose įtvirtintų darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų.

Pagal LR Konstitucijos<sup>107</sup> 7 str. negalioja joks įstatymas ar kitas aktas, priešingas Konstitucijai. Remiantis šiuos straipsniu, Konstitucija yra aukščiausias teisės aktas Lietuvos Respublikoje. Konstitucija galima remtis ginant savo teises teismuose ir kitose valdžios institucijose. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje reglamentuotos tokios ekonominės, socialinės teisės, kaip teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, kiekvieno dirbančiojo teisė į poilsį, į kasmetines mokamas atostogas, į socialinę paramą nedarbo, ligos, motinystės atveju, teisė į apsaugą. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje darbuotojų sauga ir sveikata reglamentuota<sup>108</sup> 48 str. ir 49 str. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. nurodo, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo metu. Priverčiamas darbas draudžiamas. Šis Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnis yra pamatinis įtvirtinant darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas. Lietuvos

---

<sup>104</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>105</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>106</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>107</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

<sup>108</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

Respublikos Konstitucijos<sup>109</sup> 49 str. įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>110</sup> 48 str. 1 d. teigiama, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Šio Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnio 3 d. nurodoma, kad priverčiamasis darbas draudžiamas. Tačiau kitose šio straipsnio dalyse įvardijami atvejai, kada darbas nėra traktuojamas priverstiniu. Priverstiniu darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais. Priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas.

Rusijos Federacijos Konstitucijoje darbuotojų sauga ir sveikata įtvirtinta Konstitucijos<sup>111</sup> 7 str. ir 37 str. Rusijos Federacijos Konstitucijos 7 str. skelbia, kad Rusijos Federacija - socialinė valstybė, kurios politika nukreipta į tinkamų gyvenimo sąlygų sukūrimą ir žmogaus laisves. Rusijos Federacijoje saugomas žmonių darbas ir sveikata, garantuojamas minimalus atlyginimo dydis, užtikrinama valstybės parama šeimai, motinystei, tėvystei ir vaikystei, invalidų ir pagyvenusių gyventojų apsauga; garantuojamas socialinės apsaugos sistemos sukūrimas, užtikrinamos valstybinės pensijos, pašalpos ir kitos socialinės išmokos. Rusijos Federacijos Konstitucijos<sup>112</sup> 37 str. skelbia, kad darbas yra laisvas. Kiekvienas gali laisvai rinktis darbą, rinktis darbo formą ir profesiją, priverčiamas darbas draudžiamas, kiekvienas turi teisę į saugias ir higieniškas darbo sąlygas.

Iš pateiktų Rusijos Federacijos Konstitucijos straipsnių matyti, kad pagrindinės darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos yra įtvirtintos Konstitucijoje. Galima išskirti šias saugos ir sveikatos garantijas: teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas, priverčiamojo darbo draudimas, motinystės sauga.

Palyginus Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos konstitucijose įtvirtintas darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas pastebėta, kad minėtų šalių konstitucijose

---

<sup>109</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

<sup>110</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

<sup>111</sup> Конституция Российской Федерации (Принята 12 декабря 1993 г)

<sup>112</sup> Конституция Российской Федерации (Принята 12 декабря 1993 г);



įtvirtintos garantijos nėra išsamiai apibūdintos ir sukonkretintos. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>113</sup> 49 str. Nurodoma, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į kasmetines mokamas atostogas, tačiau nėra apibrėžta tų atostogų trukmė ir įgyvendinimas. Rusijos Federacijos Konstitucijos<sup>114</sup> 37 str. skelbia, kad kiekvienas turi teisę į saugias ir higieniškas darbo sąlygas tačiau saugių ir higieniškų darbo sąlygų apibrėžimo nepateikia. Iš aptartų konstitucinių straipsnių matyti, kad šalių konstitucijose įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos nėra konkrečios. Darbo autoriaus manymu, konstitucinės garantijos yra tarsi tikslai, kuriais remiantis, yra įtvirtinamos konkrečios darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos.

Pagrindinių darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų įtvirtinimas minėtų šalių konstitucijose padaro jas konstitucinėmis. Konstitucijos yra aukščiausi valstybės teisės aktai, todėl juose yra įtvirtintos svarbiausios žmonių teisės ir garantijos. Įstatymų leidėjas negali nusižengti Konstitucijoje įtvirtintoms teisėms ir garantijoms. Lietuvoje ir Rusijoje yra konstituciniai teismai, kurie sprendžia, ar įstatymai ir kiti teisės aktai neprieštarauja Konstitucijai. Todėl jei žemesniuose teisės aktuose yra nustatytos blogesnės darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos nei Konstitucijoje, tai toks teisės aktas pripažįstamas prieštaraujančiu Konstitucijai ir negalioja. Konstitucinės darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos atlieka svarbų vaidmenį formuojant saugos ir sveikatos politiką nagrinėjamose valstybės. Joks teisės aktas negali pabloginti Konstitucijoje įtvirtintų saugos ir sveikatos garantijų.

## **2.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, įtvirtintos Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos darbo kodeksuose**

Lietuvos Respublika ir Rusijos Federacija priklauso kontinentinės teisės sistemai, kuriuose teisė yra dažniausiai įtvirtinama įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose. Minėtose šalyse darbo teisė yra kodifikuota, nes didžioji dalis darbo santykių sureglamentuota šalių darbo kodeksuose. Darbo saugai ir sveikatai skiriamas didelis dėmesys minėtų šalių darbo kodeksuose.

---

<sup>113</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

<sup>114</sup> Конституция Российской Федерации (Принята 12 декабря 1993 г

Lietuvos Respublikoje darbo kodeksas<sup>115</sup> darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuoja ne tik XVIII skyrius „Darbuotojų sauga ir sveikata“, bet ir kiti skyriai: XIII skyrius „Darbo laikas“, XIV skyrius „Poilsio laikas“ ir kt. Bendras saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas yra įtvirtintas LR DK<sup>116</sup> 2 straipsnio 1 dalies 5 punkte. Galima teigti, kad visas darbo kodeksas užtikrina saugias ir sveikas darbo sąlygas. Daugiausiai saugos ir sveikatos garantijų yra Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVIII skyriuje „Darbuotojų sauga ir sveikata“. Jame pateikiama saugos ir sveikatos darbe samprata, užtikrinamos papildomos saugos ir sveikatos garantijos, taikomos atskiroms darbuotojų grupėms, t.y. darbuotojams iki 18 metų, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir vaikus auginančioms moterims, neįgaliesiems asmenims. Iš pagrindinių garantijų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos darbo kodekse<sup>117</sup>, būtina pažymėti šias: 1) garantijas darbuotojams saugiai dirbti įtvirtina (LR DK 260 str.), 2) garantiją į tinkamą darbo vietą ir aplinką (LR DK<sup>118</sup> 261 str.), 3) garantija į saugaus darbo organizavimą (LR DK 262 str.), 4) ir kitos garantijos. Visos šios garantijos yra užtikrinamos kompetentingų valdžios institucijų ir už jų nesilaikymą numatyta administracinė ir baudžiamoji atsakomybė. Kituose Lietuvos Respublikos darbo kodekso skyriuose taip pat esama darbo saugos ir sveikatos garantijų. XIII skyriuje „Darbo laikas“ numatyta, kad darbo laikas negali būti ilgesnis nei 40 valandų per savaitę, kasdieninė darbo diena ne ilgesnė kaip 8 valandos, o maksimalus darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 48 darbo valandos per savaitę. Šios garantijos yra įtvirtintos LR DK<sup>119</sup> 144 str. Taip pat šiame skyriuje numatytos papildomos garantijos darbuotojams, dirbantiems nukrypstant nuo įprastinių darbo sąlygų. LR DK<sup>120</sup> 145 str. numatytas sutrumpintas darbo laikas darbuotojams, dirbantiems pavojingose ir kenksmingose darbo sąlygose, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine ir emocine įtampa, dirbantiems naktį. XIV skyriuje „Poilsio laikas“ numatyta pertrauka pailsėti ir pavalgyti, paros nepertraukiamas poilsis, savaitės nepertraukiamas poilsis. Išanalizavus LR DK struktūrą ir jame įtvirtintas garantijas, toliau būtina pateikti, kokios saugos ir sveikatos garantijos yra įtvirtintos RF DK.

<sup>115</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>116</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>117</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>118</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>119</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>120</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

RF DK<sup>121</sup> yra nemažai skyrių ir straipsnių, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą: III dalies 4 skyrius - darbo laikas, III dalies 5 skyrius - poilsio laikas, III dalies 10 skyrius - darbo sauga - pagrindinis skyrius, kuriame įtvirtintos esminės darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos.

RF DK<sup>122</sup> III dalies 4 skyriuje „Darbo laikas“ užtikrinamos šios saugos ir sveikatos garantijos: garantija į ne ilgesnę nei 40 valandų darbo savaitę (RF DK 91 str.), garantija į sutrumpintą darbo laiką atskiroms darbuotojų grupėms (RF DK 92 str.) t.y. darbuotojams nuo 16 iki 18 metų nustatoma ne ilgesnė kaip 24 valandų darbo savaitė, dirbantiems pavojingose ir kenksmingose darbo sąlygose nustatoma ne ilgesnė kaip 35 valandų darbo savaitė, I ir II grupėms invalidams nustatoma ne ilgesnė kaip 35 valandų darbo savaitė. III dalies skyrius „Poilsio laikas“ užtikrina šias saugos ir sveikatos garantijas: garantija į kasdieninį ir savaitinį poilsį, pertrauka pailsėti ir pavalgyti, papildomos pertraukos darbuotojams, dirbantiems pavojingose ir kenksmingose darbo sąlygose (RF DK<sup>123</sup> 109-114 str.). Pamatinis RF DK skyrius, kuriame yra daugiausiai darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų, yra III dalies 10 skyrius „Darbo sauga“. Jame pateikiama saugos ir sveikatos garantijos sąvoka, suteikiamos garantijos į tinkamas ir saugias darbo sąlygas ir t.t.

Išnagrinėjus LR DK ir RF DK įtvirtintas garantijas, pastebėta, kad nemaža dalis darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų yra tarptautinės kilmės ir perkeltos iš TDO konvencijų. Taip pat galima pastebėti, kad Rusijos Federacijoje dėl šios šalies dydžio yra išsamiau reglamentuotos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, išsamiau apibrėžtas nelaimingų atsitikimų darbe tyrimas ir t.t.

Išnagrinėjus darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, įtvirtintas minėtų šalių darbo kodeksuose pastebėta, kad detalesnis šių garantijų reglamentavimas yra pateikiamas įstatymuose. Nemaža dalis darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų yra įtvirtinta šalių įstatymuose. Įstatymai detalizuoja darbo kodeksuose įtvirtintas garantijas ir suteikia joms įgyvendinimo mechanizmą. Lietuvos Respublikoje darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus reglamentuoja Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>124</sup>, Profesinės sveikatos priežiūros įstatymas<sup>125</sup>, Valstybinės darbo

<sup>121</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>122</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>123</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>124</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170

inspekcijos įstatymas<sup>126</sup>, Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas<sup>127</sup> ir kiti įstatymai.

Iš svarbiausių įstatymų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą, galima išskirti LR darbuotojų saugos ir sveikatos<sup>128</sup> bei LR profesinės sveikatos priežiūros<sup>129</sup> įstatymus.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme<sup>130</sup> nustatytos bendrosios teisinės nuostatos ir teisiniai reikalavimai, keliami siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos ar sumažinti tokią riziką; profesinės rizikos įvertinimo ir sumažinimo principai; nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų tyrimo tvarkos bendrosios nuostatos; darbo ir poilsio organizavimo bendrosios nuostatos; privalomi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai, taikomi dirbantiems jauniems asmenims, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims, neįgaliems asmenims; valstybės ar savivaldybių institucijų kompetencija; darbdavių ir darbuotojų teisės bei pareigos, nustatomos siekiant sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas; taip pat bendrieji atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų pažeidimus principai.

Realus šio principo įgyvendinimas užtikrinamas nustatant pagrindinius teisinius darbuotojų saugos ir sveikatos (t. y. darbo aplinkos, darbo vietų, darbų organizavimo) reikalavimus, įtvirtinant darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais klausimais, šios pareigos įgyvendinimo kontrolę bei atsakomybę už ją (pvz., ATPK<sup>131</sup> 41str.).

Lietuvos Respublikos profesinės sveikatos priežiūros įstatyme<sup>132</sup> numatyta profesinės sveikatos priežiūros valdymas, profesinės sveikatos stebėjimo ir informacijos sistemos pagrindai, darbo medicinos įstaigų sistema ir funkcijos, darbo aplinkos priežiūra, vykdant darbo aplinkos veiksnių higieninį normavimą, tyrimus ir vertinimą; darbo aplinkos ir gamybos priemonių bei žaliavų kenksmingumo sveikatai ekspertizė, taip pat darbuotojų sveikatos priežiūra, atliekant profilaktinius sveikatos

---

<sup>125</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr.89-2742

<sup>126</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.102-4585

<sup>127</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr.110-3207

<sup>128</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170

<sup>129</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170

<sup>130</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170

<sup>131</sup> Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1

<sup>132</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr.32-902

tikrinimus; profesinių sveikatos pakenkimų nustatymas, registravimas ir ekspertizė, jų gydymas, medicinos pagalba sveikatai grąžinti, slauga, rehabilitacija ir profesinės sveikatos stiprinimas.

Rusijos Federacijoje yra priimti įstatymai, reglamentuojantys darbuotojų saugą ir sveikatą. Pagrindinis įstatymas Rusijos Federacijoje, įtvirtinantis darbuotojų saugą ir sveikatą yra „Darbo saugos pagrindų Rusijos Federacijoje įstatymas“<sup>133</sup>, priimtas 1999 metų liepos 17 d. Šio įstatymo atskiros normos liečia valstybinę darbo saugos priežiūrą ir kontrolę, įstatymas numato daugelį garantijų, kurios nėra įtvirtintos darbo kodekse. Įstatyme numatomi valstybinės darbo saugos ir sveikatos priežiūros institucijų įgaliojimai, numatoma atsakomybė už produkcijos, kuri neatitinka darbo saugos ir sveikatos reikalavimų, išleidimą. Daugelis įstatymo straipsnių atitinka Rusijos Federacijos darbo kodekse<sup>134</sup> įtvirtintas darbo saugos ir sveikatos garantijas.

Šalių darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymai yra panašūs tiek savo struktūra, tiek ir darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų reglamentavimu.

Toliau šiame darbe nagrinėsamos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, įtvirtintos minėtų šalių poįstatyminiuose teisės aktuose. Daugiausiai ir plačiausiai darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų yra įtvirtinta poįstatyminiuose teisės aktuose, kurių gausu tiek Lietuvos Respublikos, tiek Rusijos Federacijos teisėje. Poįstatyminiai teisės aktai detalizuoja darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, daugelis jų nustato darbo kodeksuose ir įstatymuose įtvirtintų saugos ir sveikatos garantijų įgyvendinimą.

LR DK XVIII skyrius<sup>135</sup> „Darbuotojų sauga ir sveikata“, taip pat kai kurie kiti LR DK straipsniai konkrečius darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus paveda reglamentuoti Vyriausybei. Tokių atvejų LR DK yra apie penkiasdešimt. Iš svarbesnių galima paminėti šiuos: Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai; Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai ir kiti vyriausybės nutarimai.

Apie devyniasdešimt procentų visų Lietuvos Respublikos darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių norminių teisės aktų<sup>136</sup> (neskaitant įmonių vietinių (lokalių) darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų) sudaro:

<sup>133</sup> Федералчний закон об основах труда в Росической Федерачии в ред. Федеральных законов от 20.05.2002 N 53-ФЗ

<sup>134</sup> Трудовой кодекс Росической Федерачии в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>135</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>136</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III t.

- 1) darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatai;
- 2) įvairiausių rizikos daiktų gamybos, saugojimo, saugaus naudojimo ir priežiūros taisyklės ir techniniai reglamentai;
- 3) statybos techniniai reglamentai (STR);
- 4) higienos normos (HN) ir taisyklės;
- 5) medicinos normos (MN);
- 6) Lietuvos standartai (LST) ir kiti atitinkamų ministerijų, žinybų vadovų įsakymais;
- 7) specializuotų tarnybų priimti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai.

Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų teisėkūroje<sup>137</sup> dominuoja LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jai pavaldžių institucijų, t. y. Valstybinės darbo inspekcijos. Technikos priežiūros tarnybos, Respublikinio darbų saugos centro. Darbo rinkos mokymo tarnybos bei Sveikatos apsaugos ministerijos ir jai pavaldžių Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos bei Valstybinio visuomenės aplinkos sveikatos centrų, Higienos instituto ir Darbo medicinos centro; Aplinkos ministerijos ir prie jos veikiančių Standartizacijos departamento, Aplinkos apsaugos agentūros, Teritorijų planavimo ir statybos inspekcijos, Nacionalinio akreditacijos biuro, Radiacinės saugos centro; ir dar daugelis kitų inspekcijų bei tarnybų priima ne tik darbuotojų saugos, sveikatos ir kitus norminius teisės aktus, bet remdamosi LR ATPK<sup>138</sup> turi teisę surašyti administracinių teisės pažeidimų protokolus ir skirti administracines nuobaudas.

Pagal Lietuvos Respublikos statybos įstatymo<sup>139</sup> 8 straipsnio 1 dalies 1 punktą, statybos techniniai reglamentai (STR) - tai norminiai teisės aktai, kurie nustato statinių ir jų statybos techninius reikalavimus tiesiogiai arba su nuorodomis į standartus ar statybos taisykles. Statybos techninius reglamentus (STR) tvirtina ir registruoja Aplinkos ministerija.

Lietuvos higienos normos (HN) ir higienos taisyklės yra sveikatos apsaugos ministro patvirtinti visiems privalomi darbo higienos ir darbo medicinos bei kiti

---

<sup>137</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III t

<sup>138</sup> Valstybės žinios, 1985 Nr. 1-1

<sup>139</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. Nr. 101-3597

norminiai teisės aktai<sup>140</sup>, nustatantys sveikatos ir higienos normatyvus, jų tikrinimo metodiką.

Pagal Lietuvos Respublikos standartizacijos įstatymo<sup>141</sup> 7 str. Standartizacijos departamento priimti ir Lietuvos standartų biuletenyje (LST biuletenis) paskelbti Lietuvos standartai taikomi savanoriškai, išskyrus atvejus, kai norminiuose teisės aktuose pateikta išskirtinė nuoroda į standartus. Subjektams, savanoriškai pasirinkusiems ir norminių teisės aktų nustatyta tvarka deklaravusiems produktų ar paslaugų atitiktį Lietuvos standartams, deklaruotų standartų techniniai reikalavimai tampa privalomi. Darnusis Lietuvos standartas yra perimtas darnusis Europos Bendrijos standartas, kurį Europos standartizacijos organizacijos parengia ir priima Europos Komisijos pavedimu. Lietuvos standartas identifikuojamas iš santrumpos LST ir numerio. Nuo 1997 metų yra parengta ir LST biuletenyje paskelbta per keturi šimtai europinių Lietuvos standartų (LST EN), susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata ir parengtų pagal atitinkamas Europos Sąjungos direktyvas, pavyzdžiui, 1) 1989 m. gruodžio 21 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 89/686/EEB „Dėl valstybių narių teisės aktų, susijusių su asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis, suderinimo“<sup>142</sup> 2) 1989 m. birželio 14 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 89/392/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su įrengimais, suderinimo“<sup>143</sup> bei 1998 m. birželio 22 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyva 98/37/EB<sup>144</sup> „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su mašinomis, suderinimo“ ir kitos direktyvos.

Pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo<sup>145</sup> 15 str. 8 punktą, vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius leidžia įsakymus, nustatyta tvarką tvirtina ministerijų, kitų valstybės įstaigų parengtas darbų saugos taisykles ir tipines instrukcijas. Remiantis Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo<sup>146</sup> 15 str. 9 punktu vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius gali priimti nutarimus, kuriuose turi teisę nurodyti darbdaviams, kad jie įgyvendintų reikiamas prevencines priemones darbų saugos būklei gerinti. Pavyzdžiui, 2001 m. birželio 11 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų, parengtų pagal atitinkamus

<sup>140</sup> www.sam.lt

<sup>141</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 35-972

<sup>142</sup> OJ. 1989, L. 335

<sup>143</sup> OJ. 1989, L. 134

<sup>144</sup> OJ. 1998, L. 264

<sup>145</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>146</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

Europos Sąjungos teisės aktus, įgyvendinimo<sup>147</sup> ir kiti nutarimai.

Rusijos Federacijoje valstybinis darbo saugos ir sveikatos reglamentavimas gali būti nustatomas tiek įstatyminiame, tiek ir poįstatyminiame lygmenyje. Poįstatyminių teisės aktų sistema yra reglamentuota Rusijos Federacijos Vyriausybės 2002 metų gegužės 23 nutarimu Nr.399 „Dėl norminių darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reguliuojančių darbo saugą ir sveikatą<sup>148</sup>“. Šis nutarimas rodo, kad Rusijos Federacijoje veikia darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų sistema, kuri susideda iš šakinių ir tarpšakinių taisyklių bei tipinių instrukcijų, statybos ir sanitarinės normos ir taisyklės, saugos instrukcijos ir taisyklės, saugaus įrenginių naudojimo ir eksploatavimo taisyklės, projektavimo ir statybos sąvadai, higienos normos, standartai dėl saugaus darbo. Pagal šį nutarimą valstybiniai darbo saugos norminiai teisės aktai tvirtinami 5 metams ir gali būti pratęsiama ne ilgiau kaip du kartus. Šie aktai negali nustatyti blogesnių garantijų, nei nustatyta darbo kodekse ir įstatymuose.

Rusijos Federacijos valstybinės institucijos, leidžiančios darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus<sup>149</sup>:

- 1) Rusijos Federacijos socialinės raidos ir sveikatos ministerija leidžia: tarpšakines darbo saugos taisykles ir tipines instrukcijas, valstybines sanitarijos ir higienos normas ir taisykles (sanitarijos taisyklės, higienos normos, sanitarijos taisyklės ir normos);
- 2) Rusijos Federacijos federaliniai vykdomosios valdžios organai: šakines darbo saugos taisykles ir tipines instrukcijas;
- 3) Rusijos Federacijos valstybinės standartizacijos tarnyba, Valstybinės statybos priežiūros tarnyba, Valstybinė automobilių priežiūros tarnyba - saugos taisykles, statybos taisykles ir normas, statybos ir projektavimo sąvadus, valstybinius standartus, darbo saugos standartus.

Išnagrinėjus ir įvertinus, kaip darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos poįstatyminiuose teisės aktuose, matyti, kad tiek vienoje, tiek ir kitoje valstybėje poįstatyminiame lygmenyje yra įtvirtinta

---

<sup>147</sup> Valstybės Žinios, 2001.Nr. 57-2069

<sup>148</sup>КИСЕЛЕВ. И., Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации ., Москва Издательство “Дело” 2003

<sup>149</sup>КИСЕЛЕВ. И., Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации ., Москва Издательство “Дело” 2003



daugiausiai darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų. Toks įtvirtinimas nėra atsitiktinis, nes poįstatyminius teisės aktus keisti yra lengviau ir greičiai, nei darbo kodeksus ar įstatymus. Daugelis ūkio šakų vystosi labai sparčiai, pavyzdžiui, statybose atsiranda nauji mechanizmai ir statybos technologijos, keičiasi darbų pobūdis. Todėl šioje srityje reikalinga dažnai keisti įvairius statybos darbų saugą reglamentuojančius teisės aktus, ir poįstatyminiuose teisės aktuose tai įgyvendinti lengviausiai. Tiek Lietuvos Respublikoje, tiek Rusijos Federacijoje matome panašų darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas įtvirtinančių institucijų sąrašą. Svarbesnės darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos yra įtvirtintos šalių vyriausybių nutarimuose. Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje vyriausybės yra išleidusios nutarimus, kuriuose nustato darbuotojų saugos ir sveikatos poįstatyminių teisės aktų sistemą, kaip jie turi būti priimti ir į ką atsižvelgiama juos priimant. Poįstatyminiai teisės aktai negali nustatyti blogesnių darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų, nei nustatyta šalių ratifikuotose Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose ir darbo įstatymuose.

Kitas labai svarbus darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų šaltinis yra kolektyvinės sutartys. Kolektyvines sutartis gali priimti profesinės sąjungos, kurios kaip darbuotojų atstovai gali nustatyti palankesnes darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, nei jos įtvirtintos šalių teisės aktuose.

Pagal LR DK<sup>150</sup> 50 str. 4 d. nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėje sutartyje paprastai nustatoma: 1) darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos. Pagal šį straipsnį yra įtvirtinama darbuotojų garantija kolektyvinėje sutartyje nustatyti saugos ir sveikatos sąlygas darbe. Lietuvoje dabartiniu metu yra mažai priimta nacionalinių šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių, kuriuose būtų reglamentuojamos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos: kitaip nei užsienyje, kur kolektyvinės sutartys yra labai populiarios. Lietuvoje dažniausiai iš kolektyvinių sutarčių sudaroma įmonės kolektyvinė sutartis. Pagal LR DK<sup>151</sup> 61 str. 2 p. 4 d. įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti įtrauktos šios sąlygos: saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo.

Rusijos Federacijoje kolektyvinės sutartys taip pat pripažįstamos kaip teisės šaltinis, reglamentuojantis darbuotojų saugą ir sveikatą. Rusijos Federacijoje

---

<sup>150</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>151</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

kolektyvinėse sutartyse galima nustatyti geresnes darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, negu tos, kurios įtvirtintos darbo kodekse. Pagal RF DK<sup>152</sup> 41 str. „Kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti darbo sąlygų gerinimo ir darbuotojų saugos darbe gerinimo sąlygas“.

Kolektyvinėmis sutartimis darbuotojų atstovai gali nusistatyti palankesnes darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, nei tos, kurios yra įtvirtintos šalių nacionaliniuose aktuose. Įstatymų leidėjas skatina sudaryti kolektyvines sutartis ir taip skatinti socialinę partnerystę. Kolektyvinėmis sutartimis yra lengviau ir greičiau reglamentuoti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas konkrečiose ūkio šakose.

### **2.3. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų rūšys, taikomos atskiroms darbuotojų grupėms Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje**

Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje galime išskiria šias asmenų grupes, kurioms taikomos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos:

- 1) asmenys iki 18 metų;
- 2) nėščiosios, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančios motinos;
- 3) neįgalūs asmenys;
- 4) darbuotojai, dirbantys nukrypstant nuo įprastinių darbo sąlygų.

Įstatymų leidėjas neatsitiktinai darbo kodeksuose ir įstatymuose nustatė papildomas saugos ir sveikatos garantijas šioms asmenų grupėms, nes, atsižvelgiant į jų psichofiziologines savybes, tai yra labiausiai pažeidžiamos darbuotojų grupės, kurias stipriai veikia kenksmingi darbo veiksniai.

Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos asmenims iki 18 metų užtikrina šios grupės darbuotojų papildomą apsaugą, lyginant su bendromis darbuotojų saugos ir sveikatos garantijomis, taikomomis visiems darbuotojams. Pagal 1999 m. birželio 17 d. TDO konvenciją<sup>153</sup> Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti“, asmenys iki aštuoniolikos metų negali būti skiriami

<sup>152</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ

<sup>153</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

dirbti darbo, kuris fiziškai ir psichologiškai per sunkus; darbo, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatai veikiančios medžiagos; darbo, kur galimas jonizuojančiosios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių poveikis, darbo, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ir patirties asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti. Apie čia nurodytus nepilnamečiams draudžiamus dirbti darbus darbdavys vienas subjektyviai spręsti negali. Tokie draudimai nepilnamečiams dirbti atitinkamus darbus turi būti nurodyti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose, teisės aktuose. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašą. LR Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 138 „patvirtinta asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarka<sup>154</sup>“, darbo laikas, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašas.

LR DK asmenims iki aštuoniolikos metų suteikiama daug papildomų saugos ir sveikatos garantijų<sup>155</sup>, tai: sutrumpintas darbo laikas (LR DK 145 str. 1 d. 1 p.), ne visas darbo laikas (LR DK 146 str. 1 d. 4 p.), viršvalandinių darbų apribojimas (LR DK 150 str. 3 d.), draudimas skirti dirbti naktį (LR DK 154 str. 3 d.), draudimas skirti budėti įmonėje arba namuose (LR DK 155 str. 4 d.), papildoma pertrauka pailsėti darbo metu (LR DK 159 str. 2 d.), ilgesnis paros poilsis (LR DK 160 str., 2 d.), darbo poilsio dienomis apribojimas ir privalomos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę (LR DK 161 str. 6-7 d.), darbo švenčių dienomis ribojimas (LR DK 162 str. 2 d.), ilgesnė minimalių atostogų trukmė (LR DK 166 str. 2d. 1 p.), teisė pasirinkti atostogų laiką (LR DK 169 str. 4d. 1 p.), draudimas siųsti į komandiruotę (LR DK 220 str. 3 d.) ir kt.<sup>156</sup>

Rusijos Federacijoje darbuotojams iki 18 metų suteikiamos taip pat papildomos saugos ir sveikatos garantijos. Asmenims iki 18 metų draudžiama dirbti kenksmingose ir pavojingose darbo sąlygose, požeminiuose darbuose, taip pat darbuose, kurie gali

<sup>154</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.13-502

<sup>155</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.102-4585

<sup>156</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.102-4585

pakenkti paauglių sveikatai ir vystymuisi. Kenksmingų ir pavojingų darbų, kuriuos draudžiama dirbti asmenims iki 18 metų, sąrašą tvirtina Rusijos Federacijos vyriausybė. Šis sąrašas patvirtintas 2000 metų vasario 15 d. nutarimu<sup>157</sup> Nr. 163, nurodo pavojingus darbus, kuriuos draudžiama dirbti asmenims iki 18 metų, tai: visų profesijų požeminiai darbai, darbai, kuriuose reikalinga kilnoti didelius svorius rankomis, darbai kuriuose yra materialinė atsakomybė. RF DK nustato eilę kitų saugos ir sveikatos garantijų, taikomų darbuotojams iki 18 m.

Rusijos Federacijoje yra garantuojamos šios asmenų iki 18 metų saugos ir sveikatos garantijos: asmenys iki 18 metų turi pasitikrinti sveikatą prieš priimant į darbą, (RF DK<sup>158</sup> 69 str.); tokie asmenys negali dirbti ilgiau nei 35 val. per savaitę (RF DK ); pagal darbuotojo iki 18 metų prašymą darbdavys jam privalo nustatyti sutrumpintą darbo dieną ir savaitę (RF DK 93 str.); asmenims nuo 15 iki 16 metų nustatomas 5 val. per dieną maksimalus darbo laikas, o asmenims nuo 16 iki 18 metų 7 val. per dieną darbo laikas (RF DK 94 str.). Jei asmenys mokosi tai jiems atitinkamai darbo valandos bus 2,5 val. ir 4 val. per darbo dieną (RF DK 94 str.); neleidžiama dirbti viršvalandžius (RF DK 96 str.), neleidžiama dirbti naktį (RF DK 99 str.). RF DK skirtingai nuo LR DK, asmenims iki 18 metų yra skirta atskiras skyrius, kuriame nustatomos saugos ir sveikatos garantijos asmenims iki 18 metų.

Iš pateiktų garantijų taikomų asmenims iki 18 metų, matyti, kad tiek Lietuvos Respublikos tiek ir Rusijos Federacijoje yra vadovaujamosi TDO konvencija Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti<sup>159</sup>“. Tačiau šios konvencijos įgyvendinimas šalyse yra skirtingas. Rusijos Federacija yra detaliau reglamentavusi asmenų iki 18 metų saugos ir sveikatos garantijas, RF DK<sup>160</sup> yra išskirtas atskiras 42 skyrius „asmenų iki 18 metų darbo apsaugos ypatumai“. Lietuvos Respublikoje, lyginant su Rusijos Federacija, pastebėta, kad yra garantuojamos ilgesnės kasmetinės atostogos: Lietuvoje suteikiamos 35 kalendorinės dienos, o Rusijos Federacijoje suteikiamos 31 kalendorinė diena, taip pat Lietuvos Respublikoje yra nustatyta papildomas 30 min. pertrauka pailsėti. Iš

---

<sup>157</sup> КИСЕЛЕВ. И., Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации ., Москва Издательство “Дело” 2003

<sup>158</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>159</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>160</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ

panašumų galime apibrėžti, kad kiekvienoje šalyje draudžiama asmenims iki 18 metų dirbti naktį, dirbti kenksmingose darbo sąlygose, taip pat, kad vyriausybės nutarimu yra priimtas darbų sąrašas, kurių negali dirbti asmenys iki 18 metų.

Išnagrinėjus darbuotojų iki 18 metų saugos ir sveikatos garantijas, toliau nagrinėjamos garantijos, taikomas nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims.

Šiai grupei priskirtos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos dar vadinamos motinystės sauga užtikrinančiomis garantijomis. Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje motinystės saugai skiriamas didelis dėmesys. Šios srities saugos ir sveikatos garantijos yra įtvirtintos TDO konvencijoje, darbo kodeksuose, įstatymuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose. Pagal 2000 m. birželio 15 d. TDO konvenciją Nr. 183 „Dėl 1952 metų Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo<sup>161</sup>“ nėščias, neseniai pagimdžiusias moteris ar krūtimi maitinančias moteris negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Lietuvos Respublikoje nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. kovo 19 d. nutarimu Nr. 340<sup>162</sup> patvirtino nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašą. Darbdavys, vadovaudamasis šiuo sąrašu, privalo nustatyti galimą poveikį nėščios, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai, kad apsaugotų jas nuo pavojaus. LR DK<sup>163</sup> moterims suteikia ir daug lengvatų, pavyzdžiui, papildomas rėmimas darbo rinkoje (LR DK 92 str. 2 d. 5p.), garantijos nėščioms ir auginančioms vaikus moterims (LR DK 132 str.), ne viso darbo laiko nustatymas (LR DK 146 str. 1 d. 3p.), pirmumo teisė pasirinkti darbo pamainą (LR DK 147 str. 5d.), viršvalandinių darbų apribojimas (LR DK 150 str., 4d.), naktinio darbo apribojimas (LR DK 154 str. 4 d.), budėjimo apribojimas (LR DK 155 str. 4d.), skyrimo dirbti švenčių dienomis apribojimai (LR DK 162 str.), ilgesnės minimalios atostogos (LR DK 166 str. 2d. 2p.), atostogų suteikimo lengvatos (LR DK 169 str. 3d., 4d.), darbo stažo atostogoms (papildomoms) gauti lengvata (LR DK 170 str. 1 d. 4 p., išskyrus motinystės (tėvystės) pašalpos gavimo laikas), tikslinės atostogos

<sup>161</sup> <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>

<sup>162</sup> Valstybės žinios 2003, Nr.29-1184

<sup>163</sup> Valstybės žinios 2002, Nr. 64-2569

(LR DK 178 str. 1 p.), nėštumo ir gimdymo atostogos (LR DK 179 str.) ir kitos garantijos.

Rusijos Federacijoje motinystės sauga taip pat gana plačiai užtikrinama. Rusijos Federacijoje motinystės saugai skiriamas didelis dėmesys šios šalies darbo kodekse<sup>164</sup>, kurio 253 str. ribojamas moterų priėmimas į sunkius darbus ir darbus su kenksmingomis bei pavojingomis darbo sąlygomis. Taip pat draudžiama skirti dirbti moteris į darbus, kuriuose rankiniu būdu būtų keliami svoriai, kuriuos kelti moterims yra per sunku“. RF DK 254 str.: nėščiai moteriai medicinine pažyma ar jų pareiškimu sumažinamos darbo apimtys, RF DK 258 str.: suteikiamos pertraukos tarp maitinimų.

RF DK<sup>165</sup> 259 str. draudžiama skirti nėščias moteris į tarnybines komandiruotes, sunkiems darbams, dirbti naktį, laisvomis dienomis, taip pat nedarbo dienomis į tarnybines komandiruotes, sunkiems darbams, dirbti naktį, išėiginėmis dienomis, taip pat nedarbo dienomis. Moterims, auginančioms vaikus iki 3 metų, galima skirti tik jų raštišku sutikimu, ir su sąlyga, kad pagal medicininę pažymą, išduotą Rusijos Federacijos įstatymų nustatyta tvarka, kad toks darbas joms nekenks. Taip pat moterys turi būti raštiškai supažindinamos su jų teisėmis dirbti tokį darbą ir bet kada atsisakyti dirbti tokį darbą.

Iš pateiktų motinystės saugos ir sveikatos garantijų matyti, kad šalyse yra perkelta 2000 m. birželio 15 d. TDO konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 metų Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“<sup>166</sup>, todėl ir motinystės saugos ir sveikatos garantijos yra panašios.

Kita specifinė darbuotojų grupė, kuriai taikomos papildomos saugos ir sveikatos garantijos, yra neįgalūs darbuotojai. Šie darbuotojai, kad galėtų tinkamai įgyvendinti savo darbinius sugebėjimus, turi turėti tinkamas darbo sąlygas, todėl jiems nustatomos papildomos garantijos saugos ir sveikatos srityje. Šalys dirbantiems neįgaliesiems yra nustačiusios tokias saugos ir sveikatos garantijas, kurios suteikia jiems tinkamas ir saugias darbo sąlygas, užtikrinamos kitos saugos ir sveikatos garantijos.

Dirbančių neįgaliųjų saugą ir sveikatos apsaugą garantuoja Lietuvos

---

<sup>164</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>165</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>166</sup> Valstybės žinios 2003, Nr.49-2162

Respublikos Darbo kodeksas<sup>167</sup> ir kiti įstatymai, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Pagal LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>168</sup> 2 straipsnio 15 dalį, invalidas - neįgalus asmuo, kuriam dėl įgimtų ar įgytų sveikatos trūkumų norminių teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas ribotas darbingumas.

Kad neįgalieji galėtų tinkamai dirbti, jiems turi būti sudaromos jų negalią atitinkančios darbo sąlygos. Pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo bendruosius nuostatus<sup>169</sup>, reikalui esant, darbovietės turi būti įrengtos atsižvelgiant į neįgaliųjų darbuotojų reikmes. Ši nuostata ypač svarbi įrengiant duris, judėjimo kelius, laiptus, dušus, praustuvus, tualetus, kuriais naudojasi neįgalūs darbuotojai, taip pat darbo vietoms, kuriose jie dirba. Darbdavys negali atsisakyti priimti į darbą neįgalaus darbuotojo arba kitaip jį diskriminuoti vien dėl jo neįgalumo, jeigu jo kvalifikacija yra tinkama. Neįgalieji įdarbinami įprastose darbo vietose arba specialiai jiems įrengtose darbo vietose. Neįgaliųjų darbuotojų darbo vietų ir profesijų reikalavimus nustato Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Neįgaliesiems sudaromos darbo sąlygos remiantis neįgalumą nustatančių komisijų išvadomis. Jeigu neįgalumą nustatančių komisijų išvadose nenumatyta kitaip, neįgalieji, jų pageidavimu, atleidžiami nuo viršvalandinio darbo, darbo poilsio ir švenčių dienomis ir nakties metu. Neįgaliesiems suteikiamos minimalios kasmetinės trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos. Dirbančių neįgaliųjų saugos ir sveikatos garantijos yra siejamos su neįgalumo priežastimi. Tais atvejais, kai darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo atitinkamoje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo), tokiam darbuotojui taikomos didesnės lengvatos ir garantijos sužalotiems<sup>170</sup>.

LR DK<sup>171</sup> taip pat suteikiamos įvairios garantijos neįgaliesiems asmenims, tai: garantija asmenims, sužalotiems darbe (LR DK 133 str.); ne viso darbo laiko nustatymo (LR DK 146 str. 1d. 4p.); viršvalandinių darbų apribojimo (LR DK 150 str. 4 d.); skyrimo dirbti naktį apribojimą (LR DK 154 str. 4d.); skyrimo budėti įmonėje arba namuose apribojimas (LR DK 155 str. 4 d.); ilgesnes minimalias kasmetines atostogas (LR DK 166 str. 2d. 3 p.); nemokamas atostogas (LR DK 184 str. 1d. 4p.);

<sup>167</sup> Valstybės žinios 2002, Nr. 64-2569

<sup>168</sup> Valstybės žinios 2003, Nr. 70-3170

<sup>169</sup> Valstybės žinios 1998 Nr. 44-1224

<sup>170</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III

<sup>171</sup> Valstybės žinios 2002, Nr. 64-2569

darbiniu suluošinimu padarytos žalos atlyginimą (LR DK 249 str.)<sup>172</sup>.

Rusijoje skirtingai nei Lietuvos Respublikoje, neįgalūs asmenys teisės aktuose yra vadinami invalidais. Rusijos Federacijoje invalidų sauga ir sveikata darbe užtikrinama gana plačiai. Pagal RF DK<sup>173</sup> 224 str., darbdavys privalo suteikti tinkamas darbo sąlygas invalidams, pagal kitus kodekso straipsnius invalidams suteikiamos šios garantijos: sutrumpintas darbo laikas nustatomas: pirmos ir antros grupės invalidams ne ilgiau kaip 35 valandos į savaitę (RF DK 92 str.); nepilnas darbo laikas. Susitarus darbdaviui ir darbuotojui nepilnas darbo laikas gali būti nustatomas sudarant darbo sutartį (RF DK 93 str.); įprastinės darbo dienos ilgis invalidams nustatomas ryšium su medicinine pažyma, išduota įstatymų nustatyta tvarka ir norminiais dokumentais (RF DK 94 str.); dirbti naktį invalidus galima skirti tik su jų raštišku sutikimu ir jei tai nepakenks jų sveikatai, jei gauta medicininė pažyma, leidžianti dirbti naktį (RF DK 96 str.); taip pat tokie darbuotojai turi būti raštiškai supažindinami su savo teisėmis apie teisę atsisakyti dirbti naktį RF DK 113 str. Skirti dirbti invalidus laisvadieniais ir nedarbo dienomis leidžiama, jei tai nepakenks jų sveikatai ir sveikatos būklei leidžia jiems dirbti, taip pat turi būti gauta medicininė pažyma apie tai, kad gali dirbti naktį. Išnagrinėjus ir įvertinus saugos ir sveikatos garantijas, taikomas neįgaliesiems asmenims, matyti, kad teisės aktuose šie asmenys vadinami skirtinga. Lietuvos Respublikoje naudojama sąvoka neįgalus asmuo, o Rusijos Federacijoje - invalidas. Išanalizavus saugos ir sveikatos garantijas, taikomas neįgaliesiems asmenims, matyti, kad tiek vienoje, tiek ir kitoje valstybėje šios kategorijos darbuotojams yra užtikrinamos garantijos į tinkamas ir saugias darbo sąlygas.

Kita darbuotojų grupė, kuriai taikomos papildomos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, yra darbuotojai, dirbantys nukrypstant nuo įprastinių darbo sąlygų. Darbuotojams, dirbantiems įprastomis darbo sąlygomis, darbo kodeksai ir įstatymai nustato bendrąsias saugos ir sveikatos darbe garantijas. Kadangi yra darbų, kuriuose dirbama padidintos taršos ir kenksmingumo sąlygomis, taip pat dirbant sudėtingomis darbo sąlygomis, todėl įstatymų leidėjas yra nustatęs papildomas saugos ir sveikatos garantijas šios kategorijos asmenims.

LR DK įtvirtina šias garantijas darbuotojams, dirbantiems nukrypstant nuo

<sup>172</sup> Valstybės žinios 2002, Nr. 64-2569

<sup>173</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;



įprastinių darbo sąlygų: LR DK<sup>174</sup> 145 str. 2d „asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip trisdešimt šešias valandas per savaitę“.

Lietuvos Respublikoje dirbti viršvalandinius darbus neleidžiama skirti, kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius ir kitais įstatymų bei kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais (LR DK 150 str. 3 d.). „Atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojams darbo laiku suteikiamos papildomos pertraukos pailsėti“ (LR DK 159 str.1 d.). „Dirbant lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip –10 °C, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba darbą veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams, privalo būti suteikiamos specialios pertraukos“ (LR DK 159 str. 3d.). Suteikiamos prailgintos kasmetinės atostogos (LR DK 167 str.). 1d. darbo užmokestis mokamas didesnis dirbant kenksmingose darbo sąlygose nei įprastinėse darbo sąlygose (LR DK 192 str.). Įgyvendinamos papildomos priemonės kenksmingumui darbe sumažinti (LR DK 263 str.).

Rusijos Federacijoje taip pat nustatomos papildomos saugos ir sveikatos garantijos darbuotojams, dirbantiems nukrypstant nuo įprastinių darbo sąlygų. Į darbo sutartį turi būti įtraukta „kompensacijos už sunkias ir kenksmingas darbo sąlygas (RF DK<sup>175</sup> 57str.). Nustatomas sutrumpintas darbo laikas (RF DK<sup>176</sup> 92 str.) todėl, darbuotojų, dirbančių kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis, darbo savaitė negali būti ilgesnė nei 36 valandos. Darbuotojai, dirbantys kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis, per dieną negali dirbti ilgiau kaip 8 val., 36 val. per darbo savaitę, o jei yra 30 val. darbo savaitė, tai neilgiau kaip 6 val. per dieną (RF DK<sup>177</sup> 94 str.). Papildomas kasmetinės apmokamos atostogos suteikiamos darbuotojams, dirbantiems pavojingose ir kenksmingose darbo sąlygose (RF DK116 str.). Dirbantiems tolimosios šiaurės rajonuose suteikiamos papildomos atostogos

---

<sup>174</sup> Valstybės žinios 2002, Nr. 64-2569

<sup>175</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>176</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>177</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

remiantis RF DK<sup>178</sup>. Kasmetinės papildomos apmokamos atostogos darbuotojams, dirbantiems pavojingose ir kenksmingose darbo sąlygose (RF DK<sup>179</sup> 117 str.). Darbo užmokestis darbuotojams, dirbantiems sunkiomis ir pavojingomis darbo sąlygomis, taip pat nepalankaus klimato sąlygomis, mokamas didesnis už vidutinį darbo užmokestis (RF DK 146 str.).

Įvertinus saugos ir sveikatos garantijas, taikomas asmenims, dirbantiems nukrypstant nuo įprastinių darbo sąlygų, matyti, kad šios kategorijos darbuotojams suteikiamos papildomos garantijos, t.y. trumpesnis darbo laikas, pailgintos atostogos, didesnis darbo užmokestis ir t.t.

---

<sup>178</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

<sup>179</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;

### 3. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų užtikrinimas

Kaip vienas iš svarbiausių darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų užtikrinimo elementų yra jų kontrolė, kuri objektyviai būtina kiekvienai valstybei, ir kuri yra vienas iš darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų laikymosi ir realizavimo užtikrinimo būdų. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne<sup>180</sup> kontrolė apibūdinama kaip patikrinimas, priežiūra arba kaip įstaiga, tikrinanti kitų įstaigų ar asmenų veikimą.

Kontrolė yra vykdoma visiems organams<sup>181</sup>, jų aktams ir pasižymi hierarchiškumu, kai aukštesnis organas kontroliuoja žemesnį. Kontrolė, kurios būtina sąlyga yra vykdymo tikrinimas, vykdoma siekiant išaiškinti teisės pažeidimus, jų priežastis ir sąlygas, nubausti kaltus. Kontrolė sudaryta iš trijų elementų – kontrolės subjekto, kontrolės objekto ir tam tikrų taisyklių, reikalavimų bei standartų, kurių turi laikytis kontroliuojamasis. Kontroliuojant faktinę kontroliuojamo objekto padėtis lyginama su reikalaujama ir įvertinamas kontroliuojamo objekto veiklos atitikimas nustatytiems reikalavimams ir standartams. Kontrolės elementai – darbo, užduočių, veiklos tikrinimas; būdų, priemonių, kuriomis vykdomos užduotys tikrinimas; priemonių, kurių reikia imtis nustatytiems pažeidimams, trūkumams šalinti. Reikia akcentuoti, kad labai svarbu kontrolėje nustatyti jos principus. Kontrolės principų taikymo tikslas - užtikrinti piliečių pasitikėjimą valdžios institucijomis, skatinti valstybės politikų ir tarnautojų sąžiningumą ir jų veiklos skaidrumą, apibrėžtumą ir efektyvumą. Kontrolės veikla turėtų būti grindžiama nepriklausomumo, teisėtumo, viešumo, neutralumo, profesionalumo ir kitais principais.

Universaliausia kontrolės institucija yra teismai, kurie vykdo daugelį funkcijų, tarp jų ir darbuotojų saugos bei sveikatos garantijų užtikrinimo funkciją. Teismas<sup>182</sup> Lietuvoje įgyvendina teisminę kontrolę. Teisminė kontrolė išsiskiria savo savarankiškumu ir nepriklausomumu. Teismų paskirtis yra teisingumo vykdymas bei įstatymų laikymosi laidavimas. Teismas – valstybės institucija, vykdanči teisingumą, nagrinėdama ir sprendama civilines, baudžiamąsias, administracines ir kai kurių kitų

<sup>180</sup> Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, V.1972

<sup>181</sup> Konstitucinės teisės principų viešojoje teisėje kontrolės funkcijos”. Jurisprudencija Nr. 30(22), 2002

<sup>182</sup> URMONAS.A. Konstitucinės teisės principų viešojoje teisėje kontrolės funkcijos”. Jurisprudencija Nr. 30(22) 2002

kategorijų bylas procesinių įstatymų nustatyta tvarka.

Įvairiose šalyse teismai, atliekantys iš esmės tas pačias funkcijas, atsižvelgiant į valstybės santvarkos formą, skirstomi į paprastuosius ir ypatinguosius. Paprastieji teismai savo ruožtu yra skirstomi į bendrosios kompetencijos ir specializuotus (darbo, muitų, mokesčių ir kt.) teismus. Neturėtų stebinti tokia teismų sistemų ir jų rūšių gausa, nes demokratinės valstybės numato visapusišką teisminę piliečių teisių ir laisvių apsaugą, valstybės institucijų ir pareigūnų veiksmų teisėtumo efektyvią teisminę kontrolę ir pan.

Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje darbuotojų teisės, o tarp jų ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisės, yra ginamos bendrosios kompetencijos teismuose. Autoriaus nuomone, reikėtų įkurti minėtose šalyse specializuotus darbo teismus, kad būtų efektyviau, operatyviau ir greičiau užtikrinamos darbuotojų saugos teisės.

Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijoms užtikrinti, be teismų, labai svarbų vaidmenį atlieka kontrolės institucijos, kurios turi valstybinius įgaliojimus tam tikrose viešojo administravimo srityse ir gali taikyti poveikio priemones už darbo saugos ir sveikatos garantijų pažeidimus. Pagal LR DK 31 str.<sup>183</sup>, darbo įstatymą, kitus norminius teisės aktus ir kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolės organai yra valstybiniai ir nevalstybiniai. Rusijos Federacijoje taip pat yra valstybinė ir nevalstybinė darbo įstatymų ir kitų teisės aktų laikymosi kontrolė. Valstybinę darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų kontrolę atlieka kompetentingos vykdomosios valdžios institucijos, o visuomeninę darbo saugos kontrolę atlieka profesinių sąjungų įkurti kontrolės subjektai. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas įgyvendinančias ir užtikrinančias institucijas galima skirstyti į :

- 1) vykdomosios valdžios institucijos, įgyvendinančios valstybinę darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūrą;
- 2) visuomeninės institucijos, užtikrinančios darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūrą.

Vykdomosios valdžios institucijos – tai pagrindinės institucijos, užtikrinančios darbuotojų saugą ir sveikatą. Jos įgyvendina valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.

---

<sup>183</sup>Valstybės žinios 2002, Nr. 64-2569

Lietuvos Respublikoje pagrindinė vykdomosios valdžios institucija, kontroliuojanti, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, yra Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija. Pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo<sup>184</sup> 4 str., valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir LR DK<sup>185</sup>, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo. Valstybinė darbo inspekcija<sup>186</sup> pagal jai priskirtą kompetenciją tikrina, ar darbdaviai laikosi darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, teikia darbdaviams reikalavimus bei nurodymus; tikrina, ar nustatyta tvarka yra įsteigti įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos bei komitetai ir kaip organizuota vidinės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės kontrolė; tikrina, ar saugiai vykdomi kasybos, sprogdinimo, naudingųjų iškasenų gavybos ir perdirbimo, geologinio gręžimo, naudingųjų iškasenų žvalgybos, degiųjų dujų, chemijos, naftos perdirbimo darbai, technologiniai procesai, kuriems vykstant, galimi sprogdimo, gaisro ar apsinuodijimo atvejai, ir įstatymų, kitų norminių teisės aktų nustatyta tvarka teikia darbdaviams išvadas, reikalavimus, nurodymus bei pasiūlymus; tiria sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe aplinkybes ir priežastis. Tikrina, ar laikomasi nustatytos nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo tvarkos, ar darbdaviai diegia prevencines priemones, kad būtų išvengta nelaimingų atsitikimų, susirgimų profesine liga; ir atlieka daugelį kitų funkcijų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Ši institucija užima labai svarbų vaidmenį įgyvendinant valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Lietuvos Respublikoje darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolę atlieka ne tik Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, bet ir kitos vykdomosios valdžios institucijos<sup>187</sup>, t.y. LR Valstybinė visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba, LR

---

<sup>184</sup> Valstybės žinios 2003, Nr. 102-4585

<sup>185</sup> Valstybės žinios 2002, Nr. 64-2569

<sup>186</sup> Valstybės žinios 2003, Nr. 102-4585

<sup>187</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III

Valstybinė energetikos inspekcija, LR Valstybinė atominės energetikos inspekcija, LR Standartizacijos departamentas, LR Teritorijų planavimo ir statybos inspekcija, LR Radiacinės saugos centras, LR Civilinės saugos departamentas bei kitos vykdomosios valdžios kontrolės institucijos. Iš pagrindinių institucijų, kurios dalyvauja užtikrinant darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, paminėtinos šios:

LR Valstybinė visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos siekia aktyvios šios tarnybos nustatytos politikos ir strategijos įgyvendinimo Lietuvos Respublikoje, pagal savo kompetenciją gina gyventojų teisę į kuo geresnę fizinę ir psichinę sveikatą. Ji kontroliuoja, kad užbaigtos statybos atitiktų patvirtintus projektus, normas ir taisykles, kaip įgyvendinamos sanitarinės – priešepideminės priemonės, kad būtų išvengta arba likviduotos profesinės ir infekcinės ligos, sudarytos sveikos darbo, buities ir poilsio sąlygos darbuotojams;

LR Valstybinė energetikos inspekcija prie Ūkio ministerijos. Pagrindinis jos tikslas – vykdyti Lietuvos fizinių ir juridinių asmenų energetikos įrenginių valstybinę priežiūrą ir kontrolę, siekiant užtikrinti patikimą, efektyvą ir saugų energijos išteklių, energijos teikimą ir vartojimą;

LR Valstybinės atominės energetikos inspekcija yra Lietuvos Respublikos vykdomosios valdžios institucija, užtikrinanti saugų branduolinių ir radioaktyviųjų medžiagų ir atominės energijos naudojimą ir priežiūrą inspekcijos kontroliuojamuose objektuose;

Valstybinę priešgaisrinę priežiūrą Lietuvos Respublikoje vykdo LR Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos bei jam pavaldžios miestų, rajonų, gyvenviečių ir objektų priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos. Pagrindiniai uždaviniai - vykdyti gaisrų prevenciją ir užtikrinti technines bei organizacines priemones gaisrams gesinti ir atlikti gelbėjimo darbus. Jos kontroliuoja, kaip vykdomi gaisrinės saugos normų ir taisyklių reikalavimai projektuojant, statant ir eksploatuojant pastatus, taip pat dirbant darbus, galinčius sukelti gaisrą.

Rusijos Federacijoje valstybinę saugos ir sveikatos kontrolę atlieka daugelis vykdomosios valdžios institucijų<sup>188</sup>, iš jų paminėtina RF Sveikatos apsaugos ir socialinės raidos ministerijos Federalinė darbo inspekcija ir jos teritoriniai skyriai,

---

<sup>188</sup> КИСЕЛЕВ. И., Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации ., Москва Издательство “Дело” 2003

esantys respublikose, autonominėse srityse, miestuose ir rajonuose (atlieka Valstybinę saugos ir sveikatos priežiūros kontrolę Rusijos Federacijoje). RF Federalinė darbo inspekcija<sup>189</sup> atlieka bendrąją darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolę. Ši inspekcija analizuoja darbo saugos ir sveikatos pažeidimus, profesinio traumatizmo situaciją ir profilaktinių priemonių traumatizmui mažinti užtikrinimą, dalyvauja valstybinių standartų saugos ir sveikatos srityje kūrimo, nelaimingų atsitikimų darbe tyrimuose ir vykdo kitas funkcijas. Valstybiniai darbo inspektoriai turi teisę darbdaviui, jo įgaliotam asmeniui ar kitiems atsakingiems darbuotojams duoti privalomuosius nurodymus dėl darbo saugos ir sveikatos pažeidimų pašalinimo, skirti administracines nuobaudas už pažeidimų padarymą, nušalinti atsakingus darbuotojus nuo pareigų, jei yra šturkščiai pažeidinėjami saugos ir sveikatos reikalavimai. Darbo inspektoriai gali už darbo saugos ir sveikatos pažeidimus sustabdyti darbus įmonėje. Be pagrindinės saugos ir sveikatos priežiūros institucijos, Rusijos Federacijoje yra daugelis kitų institucijų, atliekančių saugos ir sveikatos garantijų užtikrinimą tam tikrose specializuotose srityse. Rusijos Federacijoje valstybinę darbo saugos ir sveikatos priežiūrą angliakasyboje, darbo kalnų rūdynuose, naftos ir dujų išgaunančiose, chemijos, metalurgijos, naftos perdirbimo, naudingųjų iškasenų žvalgybos įmonėse, taip pat požeminių įrenginių eksploatavimo priežiūrą atlieka Federalinė kalnų ir pramonės priežiūros inspekcija. Šios tarnybos funkcijos yra įtvirtintos Rusijos Federacijos Prezidento 1993 m. vasario 19 d. įsakymu<sup>190</sup>. Pagal šį įsakymą Federalinė kalnų ir pramonės priežiūros inspekcija atlieka saugos ir sveikatos priežiūros kontrolę kalnų pramonėje, naftos ir dujų magistraliniuose naftotiekiuose ir dujotiekiuose ir daugelyje kitų pramonės sričių. Ši inspekcija gali sustabdyti darbus, jei kyla grėsmė darbuotojų saugai ir sveikatai, skirti administracines nuobaudas ir įpareigoti pašalinti trūkumus.

Kita darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros institucija yra RF Valstybinė energetikos inspekcija. Jos funkcija - užtikrinti saugą elektros energijos ir šiluminiuose tinkluose. Taip pat ši inspekcija užtikrina elektros prietaisų naudojimą ir eksploatavimą, taisyklių laikymąsi naudojantis elektros ir šilumine energija. Šios inspekcijos kompetentingi pareigūnai gali uždrausti naudotis nesaugiais elektros ir

---

<sup>189</sup> КИСЕЛЕВ. И., Коментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации ., Москва Издательство “Дело” 2003

<sup>190</sup>КУСАНОВА Д.Сборник правовых актов международной организации труда, действующих в Российской Федерации. Санкт-Петербург.Юридический центр.2004

šiluminiais prietaisais, duoti privalomuosius reikalavimus dėl saugos pažeidimų, skirti administracines nuobaudas.

RF Valstybinė sanitarijos ir epidemiologijos priežiūros tarnyba, užtikrina tinkamą darbo higienos laikymąsi, užkerta kelia įvairių infekcijų plitimui. Įgalioti pareigūnai tikrina įmonių sanitarinę higieninę būklę, duoda įvairius nurodymus, kad darbo vietose būtų užtikrinama tinkama darbo higiena.<sup>191</sup>

RF Valstybinė atominės ir radiacinės priežiūros komisija, atlieka valstybinę atominės ir radiacinės saugos kontrolę, taip pat personalo, dirbančio radiacijos poveikyje, apsaugą. Komisija kuria įvairių atominės ir radiacinės saugos taisykles, reglamentus ir instrukcijas srityje kūrimą<sup>192</sup>.

Rusijos Federacijoje visuomeninę darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolę atlieka profesinės sąjungos. Rusijos Federacijos profesinių sąjungų, jų teisių ir garantijų įstatymas<sup>193</sup> skelbia, kad profesinės sąjungos turi teisę į nepriklausomų kontrolės institucijų įsteigimą, kurios prižiūrėtų, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų įmonėse ir organizacijose, darbo ir poilsio laiko režimo ir kitų garantijų. Profesinės sąjungos turi teisę turėti savo techninius inspektorius, kurie užtikrintų tinkamą darbo saugą. Šie inspektoriai teikia išvadas apie įmonės būklę ir joje vykstančius procesus. Jie gali dalyvauti nelaimingų atsitikimų tyrime, duoti medžiagą kompetentingoms valstybės institucijoms, kad jos taikytų poveikio priemones darbo saugą pažeidžiančioms įmonėms. Neatidėliotinais atvejais, kai profesinių sąjungų kompetentingos darbo saugos ir sveikatos institucijos nustato, kad įmonėje vykstantys darbai yra pavojingi darbuotojams, ji nedelsiant kreipiasi į darbdavį, kad jis nutrauktų darbus, o jei darbai nenutraukiami, tai kreipiasi į darbo saugos inspekciją.

Lietuvos Respublikoje nevalstybinę darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę gali vykdyti profesinės sąjungos. Profesinių sąjungų veiklą darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių laikymąsi kontrolės srityje reglamentuoja LR DK<sup>194</sup>,

---

<sup>191</sup> КИСЕЛЕВ. И., Коментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации ., Москва Издательство “Дело” 2003

<sup>192</sup> КИСЕЛЕВ. И., Коментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации ., Москва Издательство “Дело” 2003

<sup>193</sup> КУСАНОВА Д. Сборник правовых актов международной организации труда, действующих в Российской Федерации. Санкт-Петербург.Юридический центр.2004

<sup>194</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569



Profesinių sąjungų įstatymas<sup>195</sup>, kiti įstatymai ir profesinės sąjungos įstatai. Vadovaujantis Profesinių sąjungų įstatymu, profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis. Darbdaviui nevykdant darbo įstatymų, profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Savo tikslams profesinės sąjungos gali turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas.

Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas užtikrina valstybiniai ir visuomeniniai saugos ir sveikatos garantijų priežiūros organai. Labai svarbu išskirti valstybinę ir nevalstybinę saugos ir sveikatos priežiūrą bei kontrolę. Skirtumas tarp valstybinės ir visuomeninės kontrolės (profesinių sąjungų ir kitų visuomeninių subjektų) yra tas, kad valstybinė kontrolė vykdo ne tik priežiūros ir kontrolės funkcijas. Joms yra duoti valstybiniai įgaliojimai toms funkcijoms užtikrinti, jos gali duoti privalomuosius įgaliojimus įmonėms ir organizacijoms, ir už nurodymų nevykdymą skirti administracines baudas ir kitokio poveikio priemones. Visuomeniniai organai, vykdantys saugos ir sveikatos kontrolę, turi didelius įgaliojimus, t.y. įgaliojimus tikrinti, kaip įmonės laikosi saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų, bet kartu tokie subjektai negali bausti darbdavių administracine atsakomybe, sustabdyti darbus, tokių veiksmų jie gali pasiekti tik kreipdamiesi į valstybinės kontrolės institucijas, o tai yra vienas iš visuomeninės darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės trūkumų.

Išanalizavus Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos valstybinę ir nevalstybinę darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros kontrolės užtikrinimo sistemą, matyti, kad tiek vienoje, tiek ir kitoje valstybėje kontrolė yra skirstoma į dvi dalis, t.y. valstybinę ir nevalstybinę. Valstybinė darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė šalyse yra labai išplėtotą. Šalyse veikia labai daug kontrolės institucijų, prižiūrinčių darbuotojų saugą ir sveikatą. Pagrindinės institucijos, įgyvendinančios valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, yra Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija ir Rusijos Federacijos federalinė darbo inspekcija. Šios tarnybos turi

---

<sup>195</sup>Valstybės žinios. 1991. Nr. 34-933

didelius įgaliojimus užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą. Tiek vienoje, tiek kitoje valstybėje šių institucijų įgalioti pareigūnai tikrina visas įmones ir organizacijas ir nustato, ar nėra pažeidinėjami darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymai bei kiti norminiai teisės aktai. Šios institucijos taip pat vertina, kokia yra darbo saugos situacija šalyse nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų atžvilgiu, pateikia šalių vyriausybėms situacijos analizę dėl saugos ir sveikatos garantijų pažeidimo, pateikia teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą projektus ir atlieka daugelį kitų funkcijų saugos ir sveikatos srityje. Visuomeninę darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolę atlieka profesinės sąjungos. Šalių priimtose profesinių sąjungų įstatymuose yra nurodyta, kad profesinės sąjungos turi teisę kurti visuomeninės kontrolės institucijas, kurios prižiūrėtų, kaip laikomasi darbo įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius, o kartu ir darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Profesinių sąjungų įstatymai suteikia didelius įgaliojimus visuomeninės kontrolės institucijoms, jos gali patekti į įmonių teritorijas, atlikti jų patikrinimus, duoti pasiūlymus darbdaviui dėl saugos ir sveikatos įstatymų pažeidimų pašalinimo. Kraštutiniu atveju, kai saugos ir sveikatos darbe būklė yra pavojinga darbuotojų sveikatai ir gyvybei, visuomeninės kontrolės institucijos turi teisę reikalauti, kad darbdavys sustabdytų darbus. Jei reikalavimai nevykdomi, tada kreipiamasi į valstybines darbo saugos ir sveikatos garantijas užtikrinančias institucijas. Viena iš spragų, kuri egzistuoja visuomeninėje darbo saugos ir sveikatos garantijų priežiūroje, yra ta, kad tokie subjektai negali taikyti poveikio priemonių, jų įpareigojimai gali būti užtikrinami tik valstybinių kontrolės institucijų sprendimu.

## Išvados

Išanalizavus darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas Lietuvoje ir Rusijos Federacijoje, galima daryti šias išvadas:

1. Lietuvoje ir Rusijoje darbuotojų sveikatos ir saugos garantijas galima apibūdinti kaip priemonių ir būdų sistemą, kuriai veikiant, darbuotojams turi būti suteikiamos lygios teisinės galimybės turėti, įgyti ir įgyvendinti su sveikata ir sauga susijusias savo teises ir laisves darbo teisinių santykių srityje
2. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje galima suklasifikuoti į dvi esmines rūšis:
  - 1) saugos ir sveikatos garantijos, pagal tai, kokiose teisės šaltiniuose yra įtvirtintos (šalių konstitucijose, tarptautiniuose teisės aktuose, darbo kodeksuose, įstatymuose, poįstatyminiuose teisės aktuose);
  - 2) saugos ir sveikatos garantijos, pagal tai, kokiems subjektams yra taikomos (garantijos taikomos, asmenims iki 18 metų, invalidams, nėščiosioms neseniai, pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms motinoms, darbuotojams dirbantiems nukrypstant nuo įprastinių darbo sąlygų).
3. Lietuvos Respublika, skirtingai negu Rusijos Federacija, yra Europos Sąjungos narė. Lietuvoje yra perkelta nemažai Europos Sąjungos direktyvų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą.
4. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų užtikrinime dalyvauja valstybiniai ir nevalstybiniai garantijų užtikrinimo subjektai:
  - prie valstybinių saugos ir sveikatos garantijas užtikrinančių subjektų yra teismai ir vykdomosios valdžios institucijos, atliekančios saugos ir sveikatos darbe kontrolę;
  - prie nevalstybinių priskiriamos profesinės sąjungos ir jų įkurtos kontrolės institucijos, atliekančios saugos ir sveikatos darbe visuomeninę kontrolę.

## Literatūros sąrašas

### Teisės norminiai aktai:

1. 1948m. Jungtinių Tautų Organizacijos Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244);
2. 1966m. Jungtinių Tautų Organizacijos Tarptautinis ekonominių socialinių ir kultūrinių teisių paktas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290);
3. Europos socialinė chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704);
4. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34);
5. Lietuvos Respublikos profesinės sveikatos priežiūros įstatymas (Valstybės žinios, 1999, Nr. 32-902);
6. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. (Valstybės žinios, 1985 Nr. 1-1);
7. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262);
8. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741);
9. Lietuvos Respublikos statybos įstatymas (Valstybės žinios, 2001, Nr. 101-3597);
10. Lietuvos Respublikos standartizacijos įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 35-972);
11. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
12. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
13. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170);
14. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585);
15. Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2742);
16. Lietuvos Respublikos nelamingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų įstatymas (Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207);

17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl nėščių, neseniai pagimdžiusioms, ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.29-1184);
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2004, Nr.69-2398);
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenų iki 18 metų įdarbinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.13-502);
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2001, Nr.53-1881);
21. Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriatas nutarimas „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų, parengtų pagal atitinkamus Europos sąjungos teisės aktus, įgyvendinimo“ (Valstybės žinios, 2001, Nr.57-2069);
22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl darbuotojų įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 1998, Nr.44-1224);
23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ministro įsakymas „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.114-5186);
24. Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ;
25. Федеральный закон об основах труда в Российской Федерации в ред. Федеральных законов от 20.05.2002 N 53-ФЗ
26. Конституция Российской Федерации (Принята 12 декабря 1993 г);
27. 1989 m. birželio 12 d. Europos Bendrijos tarybos direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe gerinti“ (OJ, 1989, L. 183);
28. 1989 m. lapkričio 30 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 89/656/EEB „Dėl minimalių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugines priemones“ (OJ. 1989, L. 393);
29. 1989 m. lapkričio 30 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 89/656/EEB „Dėl

- minimalių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugines priemones“ (OJ. 1989, L. 335);
30. 1998 m. balandžio 7 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 98/24/EB „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo pavojų darbe, susijusių su cheminėmis medžiagomis“ (OJ. 1998, L. 131);
31. 2000 m. rugsėjo 18 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 2000/54/EB „Dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, kylančios dėl biologinių medžiagų poveikio darbe“ (OJ. 2000, L. 262);
32. 1989 m. gruodžio 21 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 89/686/EEB „Dėl valstybių narių teisės aktų, susijusių su asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis, suderinimo“(OJ. 1989, L. 183);
33. 1989 m. birželio 14 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 89/392/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su įrengimais, suderinimo“ (OJ. 1989, L. 134);
34. 1998 m. birželio 22 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyva 98/37/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su mašinomis, suderinimo“ (OJ. 1998, L. 264);

### **Specialioji literatūra:**

35. BIRMONTIENĖ, T., et.al. Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.
36. TIAŽKIJUS, V., Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija. Vilnius: Justitia, 2005.
37. VANSEVIČIUS, S. Valstybės ir teisės teorija: mokomasis leidinys. Vilnius: Justitia, 2002.
38. VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000.
39. NEKROŠIUS, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, II – III t.
40. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I., Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: daktaro disertacija. Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.

41. URMONAS.A. „Konstitucinės teisės principų viešojoje teisės kontrolės funkcijos“. Jurisprudencija Nr. 30(22) 2002.
42. Dabartinės Lietuvių kalbos žodynas, Vilnius. 1972m.
43. КИСЕЛЕВ. И., Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации ., Москва Издательство “Дело” 2003
44. ВЕЛИКАНОВА. С, Трудовое Законодательство.Экзамен.Москва.2005
45. ЗАХАРОВ М, Право социального обеспечения России . Учебник.- Москва, 2001
46. КОМАРОВ С, Теория государство и право. Учебно – методическое пособие.Краткий учебник для вузов.- Москва: Норма. 2001
47. КИСЛЕВ. И Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации.Москва: Дело- 2003
48. ПЕРЕВАЛОВ. Д Теория государство и право. Учебник для вузов. Москва: Норма. 2000.
49. АЛЕКСЕЕВ. С Восхождение к праву. Поиски и решение. - Москва: Норма. 2001
50. МАЛКО. А Теория государство и право.Курс лекций. Москва: Юрист, 2001
51. КУСАНОВАБ Д. Сборник правовых актов международной организации труда, действующих в Российской Федерации. Санкт-Петербург.Юридический центр.2004

#### **Internetinės nuorodos:**

52. Tarptautinė darbo organizacija [žiūrėta 2007m. lapkričio 20d.]. Prieiga per internetą: <[www.ilo.org](http://www.ilo.org)>.
53. Valstybinė darbo inspekcija [žiūrėta 2007m. lapkričio 15d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.vdi.lt/index.php?-79449282#PL\\_lentele](http://www.vdi.lt/index.php?-79449282#PL_lentele)>.
54. Rusijos Federacijos sveikatos apsaugos ir darbo ministerija [žiūrėta 2007m. lapkričio 14d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.mzsrff.ru/sot\\_mot/127.html](http://www.mzsrff.ru/sot_mot/127.html)>.
55. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministerija [žiūrėta 2007m. spalio 17d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>.

## Santrauka

Magistro baigiamajame darbe tyrinėjamos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos, įtvirtintos tarptautiniuose teisės aktuose, Lietuvos Respublikos teisės ir Rusijos Federacijos teisės šaltiniuose. Šio darbo tikslas - įvertinti ir palyginti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, tarptautiniuose teisės šaltiniuose Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje. Pagrindiniai uždaviniai - atskleisti ir apibrėžti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos sąvoką; įvertinti ir surūšiuoti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje; įvertinti ir surūšiuoti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, įtvirtintas tarptautiniuose teisės šaltiniuose; įvertinti, kaip skiriasi ir kaip panašios darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje; išanalizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas užtikrinančias institucijas ir jų funkcijas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

Apibendrinant šį magistro baigiamąjį darbą, reikia pastebėti, kad darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos yra pakankamai užtikrinamos Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos teisinėje sistemoje. Šių garantijų svarba pabrėžiama jų įtvirtinimu aukščiausiuose valstybiniuose teisės aktuose - Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos konstitucijose, tuo priskiriant jas prie konstitucinių. Išanalizavus darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, galima daryti šias išvadas:

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos sąvoką galima apibrėžti kaip atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistemą, suteikiančią visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.
2. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje galima išskirti:
  - a. saugos ir sveikatos garantijos, pagal tai, kokiuose teisės šaltiniuose yra įtvirtintos (šalių konstitucijose, tarptautiniuose teisės aktuose, darbo kodeksuose, įstatymuose, poįstatyminiuose teisės aktuose);
  - b. saugos ir sveikatos garantijos, pagal tai, kokiems subjektams yra taikomos



(garantijos taikomos, asmenims iki 18 metų, invalidams, nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms motinoms);

3. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų užtikrinime dalyvauja valstybiniai ir nevalstybiniai garantijų užtikrinimo subjektai. Prie valstybinių saugos ir sveikatos garantijas užtikrinančių subjektų yra priskiriami teismai ir vykdomosios valdžios institucijos, atliekančios saugos ir sveikatos darbe kontrolę. Prie nevalstybinių priskiriamos profesinės sąjungos ir jų įkurtos kontrolės institucijos, atliekančios saugos ir sveikatos darbe visuomeninę kontrolę.

## **Safety and Health Guarantees of Employees in Lithuania and Russia**

### **Summary**

Employee's safety and health guarantees, consolidated in the international law acts, Lithuanian Republic's law and Russian Federation's law sources, were studied/researched in the master's work. The aim of this work is to evaluate, traverse and sort out employee's safety and health guarantees in the international law sources of Lithuanian Republic and Russian Federation. The principal/key goals are to unfold and define the concept of employee's safety and health guarantee; to evaluate and sort out employee's safety and health guarantees in Lithuanian Republic and in Russian Federation; to evaluate and sort out employee's safety and health guarantees consolidated in the international law sources; to evaluate how employee safety and health guarantees differ and how they are alike in Lithuanian Republic and in Russian Federation; to traverse employee's safety and health guarantees ensuring institutions and their functions in the employee's safety and health field.

In summarizing this final master's work it is necessary to note that employee's safety and health guarantees are fairly ensured in Lithuanian Republic's and Russian Federation's law system. Significance of these guarantees is seen in the fact that they are consolidated in the supreme national law acts of Lithuanian Republic's and Russian Federation's constitutions, in this way ascribing them to constitutional. It is possible to draw inferences from traversing employee's safety and health guarantees that:

1. It is possible to define the concept of employee's safety and health guarantee as: employee's safety and health guarantee is the system of appropriate (juridical, economical, etc.) conditions, means, methods, manners and principles, which provides for each and all equal possibilities to implement their rights and liberties in the employee's safety and health field.
2. It is possible to sort out the kinds of employee's safety and health guarantees in Lithuanian Republic and Russian Federation according to:
  - a) kinds of safety and health guarantees according to in what law sources they

are consolidated (countries' constitutions, international law acts, work codes, legislations, sublegislative law acts);

b) safety and health guarantees according to what subjects they are being applied (guarantees are applied to individuals up to 18 years, disabled people, pregnant women, recently given birth and breastfeeding mothers);

c) social, economical, and organizational employee's safety and health guarantees.

3. National and independent guarantee ensuring subjects are participating in the securing of employee's safety and health guarantees. The Executive Branch institutions navigating the control of safety and health at work place are ascribed to the national safety and health guarantees ensuring subjects. Labor unions and their established regulatory institutions navigating the social control of safety and health at work place are ascribed to the independent subjects.

## SANTRUMPOS

LR – Lietuvos Respublika

RF – Rusijos Federacija

LR DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

RF DK – Rusijos Federacijos darbo kodeksas

TDO - -Tarptautinė darbo organizacija

JTO – Jungtinių tautų organizacija

STR – Statybos techninis reglamnetas

HN – Higienos norma

MN – Medicinos norma

LST – Lietuvos standartas

LR ATPK – Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas

str. – straipsnis

d.– dalis

p. - punktas