

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Baudžiamosios justicijos katedra**

Roko Morkūno,
V kurso, baudžiamosios justicijos teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**Baudžiamoji atsakomybė už darbų saugos reikalavimų nesilaikymą
Criminal Liability for non-compliance with Occupational Health and
Safety Requirements**

Vadovas: prof. dr. Aurelijus Gutauskas

Recenzentas: lekt. Vidas Kilinskas

Vilnius

2024

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro baigiamajame darbe analizuojami baudžiamosios atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus ypatumai. Šie ypatumai darbe atskleidžiami per objektyviųjų bei subjektyviųjų nusikalstamos veikos požymių tyrimą, jų nustatymo problematiką. Darbe taip pat atskleidžiamas šios nusikalstamos veikos santykis su kitomis Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse įtvirtintomis nusikalstamomis veikomis asmens sveikatai bei gyvybei. Ypatinga reikšmė darbe teikiama šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo bei teismų praktikos analizei, kurioje atsispindi nusikalstamos veikos, įtvirtintos Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 176 str., kvalifikavimo problemos bei šių problemų sprendimo būdai.

Pagrindiniai žodžiai: baudžiamoji atsakomybė, darbuotojas, darbuotojo sauga ir sveikata, darbdavys, mirtinas nelaimingas atsitikimas, sunkus nelaimingas atsitikimas.

This work analyses the specific features of criminal liability for breaches of occupational safety and health requirements. These specificities are revealed in the thesis through the study of objective and subjective elements of the criminal offence and the problems of their determination. The study also reveals the relationship of this criminal offence with other criminal offences against the health and life of a person established by the CC of the Republic of Lithuania. Particular importance is attached to the analysis of the currently valid legal regulation and case law, which reflects the problems of qualification of the criminal offence under Article 176 of the CC of the Republic of Lithuania, as well as the ways of solving these problems.

Key words: criminal liability, employee, occupational safety and health, employer, fatal accident, serious accident.

TURINYS

IŽANGA	2
1. ASMENS TEISĖS Į SAUGIAS IR SVEIKAS DARBO SĄLYGAS TEISINĖ PRIGIMTIS.....	4
2. LIETUVOS RESPUBLIKOS BK 176 STR. ĮTVIRTINTOS NUSIKALSTAMOS VEIKOS POŽYMIŲ NUSTATYMO PROBLEMATIKA BAUDŽIAMOSIOS TEISĖS TEORIJOJE IR TEISMŲ PRAKTIKOJE	7
2.1 Objektvieji požymiai	7
2.1.1 Objektas	7
2.1.2 Saugių ir sveikų darbo sąlygų pažeidimas	9
2.1.3 Padariniai	12
2.1.4 Priežastinis ryšys.....	16
2.2 Subjektyvieji požymiai.....	24
2.2.1 Subjektas	24
2.2.2 Kaltė	30
2.3 Žalos, kilusios dėl BK 176 str. numatytos nusikalstamos veikos padarymo, atlyginimo ypatumai.....	35
3. LIETUVOS RESPUBLIKOS BK 176 STR. ATRIBOJIMAS NUO KITŲ LIETUVOS RESPUBLIKOS BAUDŽIAMAJAME KODEKSE ĮTVIRTINTŲ NUSIKALSTAMŲ VEIKŲ ASMENS SVEIKATAI BEI GYVYBEI	41
IŠVADOS	45
REKOMENDACIJOS	47
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	48
SANTRAUKA	55
SUMMARY	56

IŽANGA

Temos aktualumas. Magistro baigiamojo darbo tema yra aktuali, nes saugių bei sveikų darbo sąlygų užtikrinimas – darbuotojo gyvybės bei sveikatos garantas. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokiomis darbo sąlygomis, kurios, visų pirma, nekeltų pavojaus jo gyvybei, psichinei savijautai bei fizinei sveikatai. Ši darbuotojo teisė svarbiausių žmogaus teisių kataloge užima lygiavertę poziciją, yra saugoma tarptautinių teisės normų, aukščiausių teisinę galią turinčių nacionalinių teisės aktų, o jos užtikrinimas garantuojamas griežčiausios teisinės atsakomybės, t.y. baudžiamosios atsakomybės pagalba. Nepaisant to, kad įstatymų leidėjas atsakomybę už darbo saugos bei sveikatos pažeidimus kriminalizavo Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – BK) 176 str., jo taikymas praktikoje nėra lengvas. Visų pirma, siekiant tinkamai pritaikyti baudžiamąją atsakomybę už darbo saugos bei sveikatos pažeidimus, būtina ne tik baudžiamojo įstatymo, bet ir darbo teisę reglamentuojančių teisės aktų analizė. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į darbo teisės specifiką, darbų saugos bei sveikatos klausimus reglamentuoja labai plati teisinė bazinė, be to, dažnai tenka vertinti ne tik teisinius dokumentus, bet ir išmanyti techninius, medicininius ar kitų sričių klausimus. Sunkumų tinkamai kvalifikuojant veiką gali kilti ir tais atvejais, kuomet prie nelaimingo atsitikimo prisideda ir pats darbuotojas. Tokiais atvejais tenka aiškintis ne tik darbdavio, bet ir darbuotojo pareigas, nustatinėti kieno ir kokie konkrečiai veiksmai tapo tiesiogine nelaimingo atsitikimo priežastimi. Dar daugiau sunkumų kyla, kai tenka aiškintis, kuris iš darbdavių turėjo užtikrinti saugias darbo sąlygas darbuotojams, kai darbus toje pačioje vietoje atlieka kelių darbdavių darbuotojai. Baudžiamosios atsakomybės už saugių bei sveikų darbo sąlygų pažeidimus taikymą apsunkina ir klausimai, ar nusikalstama veika buvo įvykdyta darbo vietoje bei ar šalis siejo darbo teisiniai santykiai. Taip pat pabrėžtina, kad nuo 2023 m. birželio 6 d. baudžiamoji atsakomybė už darbo saugos bei sveikatos pažeidimus gali būti taikoma ir juridiniams asmenims, vis dėlto, šis klausimas kol kas nėra nagrinėtas nei mokslinėje doktrinoje, nei naujausioje teismų praktikoje, todėl baudžiamosios atsakomybės taikymas juridiniams asmenims praktiniu požiūriu irgi yra problemiškas. Tiek šios, tiek kitos problemos leidžia daryti išvadą, kad magistro baigiamojo darbo tema yra aktuali ir reikalauja išsamaus nagrinėjimo.

Darbo tikslas. Išanalizuoti Lietuvos Respublikos BK 176 str. įtvirtintos nusikalstamos veikos objektyviųjų bei subjektyviųjų požymių nustatymo teismų praktikoje problemas.

Darbo uždaviniai. Magistro baigiamojo darbo tikslui pasiekti keliami sekantys uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbuotojų teisės į saugias bei sveikas darbo sąlygas teisinę reikšmę.
2. Teismų praktikos pagrindu išsiaiškinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo objektyviųjų požymių nustatymo problemas.
3. Teismų praktikos pagrindu išanalizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo subjektyviųjų požymių nustatymo problemas.
4. Nustatyti požymius, leidžiančius atskirti Lietuvos Respublikos BK 176 str. įtvirtintą veiką nuo kitų neatsargių sveikatai ar gyvybei nusikalstamų veikų.

Darbo objektas. Baudžiamoji atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimą.

Tyrimo metodai. *Dokumentų analizės metodas* naudojamas analizuojant Lietuvos bei užsienio mokslinę literatūrą, kurioje atskleidžiami atskiri baudžiamosios atsakomybės už Lietuvos Respublikos BK 176 str. pažeidimą klausimai, kvalifikavimo ypatumai. *Lyginamasis metodas* naudojamas lyginant skirtingų autorių pozicijas nagrinėjamu klausimu bei lyginant teismų sprendimus dėl baudžiamosios atsakomybės už darbo saugos bei sveikatos pažeidimus. *Lingvistinis metodas* naudojamas aiškinant teisės normų, reglamentuojančių darbo saugą ir sveikatą bei baudžiamąją atsakomybę už šių normų pažeidimą, turinį. *Sisteminės analizės metodo* pagalba tyrimo objektas tiriamas norminių teisės aktų, teismų praktikos ir visos teisės doktrinos kontekste. *Loginis metodas* naudojamas formuluojant išvadas bei apibendrinimus.

Darbo originalumas. Nepaisant to, kad baudžiamoji atsakomybė už Lietuvos Respublikos BK 176 str. pažeidimą tapusi ne vieno tyrimo objektu, magistro darbas išlaiko savo originalumą, kadangi darbas grindžiamas nauju pasikeitusiu teisiniu reguliavimu, jo pagrindu priimtais Lietuvos teismų praktikos sprendimais.

Svarbiausi šaltiniai. Pagrindinis šio darbo šaltinis yra Baudžiamasis kodeksas. Darbe itin daug dėmesio skirta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir apylinkių teismų praktikai, kurioje buvo taikytas BK 176 straipsnis. Teisingas Lietuvos Respublikos BK 176 str. nuostatos taikymas neatsiejamas nuo darbo teisės klausimus reguliuojančių įstatymų, įtvirtinančių saugių bei sveikų darbo sąlygų sąvokas, darbuotojų, darbdavių teises bei pareigas ir pan., todėl darbe remiamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) nuostatomis, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymu ir pan. Darbe remtasi ir teisėtyrininkų moksliniais straipsniais bei knygomis, siekiant pateikti išsamesnį Lietuvos Respublikos BK 176 straipsnio taikymo vertinimą bei problematiką.

1. ASMENS TEISĖS Į SAUGIAS IR SVEIKAS DARBO SĄLYGAS TEISINĖ PRIGIMTIS

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. kiekvienam darbuotojui garantuoja tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Aiškindamas šią konstitucinę nuostatą Lietuvos Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad ši darbuotojo teisė reiškia, kad kiekvienas darbuotojas nusipelno tokių darbo sąlygų, „kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus“ (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas), nes tik saugi bei sveika darbo aplinka gali užtikrinti darbuotojui fizinę, moralinę bei socialinę gerovę.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje šios teisės pirminiu šaltiniu laikytina Konstitucija, galima spręsti, kad ši teisė yra nemažiau svarbi nei žmogaus sveikatos ir gyvybės, juolab, kad visos trys teisės glaudžiai tarpusavyje susijusios, nes saugių bei sveikų darbo sąlygų užtikrinimas – kiekvieno darbuotojo gyvybės bei sveikatos saugumo garantas. Šios teisės svarbą pabrėžia ir tai, kad jos apsaugai skiriamas ne vienas tarptautinis ar regioninis dokumentas. Asmens teisė į saugias bei sveikas darbo sąlygas – vertybė, kurios apsauga garantuota pagrindiniuose tarptautiniuose teisės aktuose, įtvirtinančiuose socialines teises. Pavyzdžiui, šios teisės apsaugai skirtas Jungtinių Tautų visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 str., Jungtinių Tautų tarptautinio ekonominių, socialinių ir politinių teisių pakto 7 str., Europos socialinės chartijos 2 bei 3 str.. Darbuotojų saugaus darbo pagrindai įtvirtinti ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) 1981 m. priimtoje Konvencijoje dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos. Nemažiau svarbūs žingsniai nustatant minimalius Europoje taikytinus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus žengti dar 1989 m. priimtoje Europos darbuotojų saugos ir sveikatos pagrindų direktyvoje (Direktyva 89/391/EEB). Mokslinėje doktrinoje ši direktyva įvardinama pagrindiniu darbo saugos įstatymu (Riesenhuber, 2012, p. 365), nes ja siekiama įtvirtinti bazinius pagrindus, skatinančius kelti darbuotojų saugos ir sveikatos darbe lygį. Šiam tikslui pasiekti direktyvoje pateikiami bendrieji profesinės rizikos prevencijos, saugos ir sveikatos apsaugos, rizikos rūšių ir nelaimingus atsitikimus lemiančių veiksnių pašalinimo principai bei šių principų įgyvendinimo metodai (Usonis, 2007, p. 60), kurie tampa pagrindu kitoms ES institucijoms rengiant saugos ir sveikatos darbe dokumentus. Taip, pavyzdžiui, 2021 m. parengtoje ES darbuotojų sveikatos ir saugos strateginėje programoje (COM, 2021) skelbiama, kad sveikos ir saugios darbo sąlygos yra būtinos darbo jėgos sveikatai ir našumui užtikrinti. Niekas neturėtų kentėti

nuo su darbu susijusių ligų ar nelaimingų atsitikimų, taip pat programoje nustatyti pagrindiniai prioritetai ir veiksmai, būtini darbuotojų sveikatai ir saugai gerinti.

Saugių bei sveikų darbo sąlygų užtikrinimas siejamas su konkrečiomis darbuotojų bei darbdavių pareigomis.

Lenkijos teismų praktikoje skelbiama, kad darbdavys privalo užtikrinti darbuotojų saugą bei sveikatą tinkamai panaudodamas mokslo ir technologijų pasiekimus. Visų pirma darbdavys privalo:

1. organizuoti darbą taip, kad būtų užtikrintos saugios ir higieniškos darbo sąlygos;
2. užtikrinti, kad būtų laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų darbo vietoje, duoti įsakymus pašalinti trūkumus ir stebėti šių nurodymų vykdymą;
3. reaguoti į poreikį užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą bei pritaikyti priemones, reikalingas darbuotojų sveikatos ir gyvybės apsaugos lygiui gerinti, atsižvelgiant į kintančias darbo sąlygas;
4. užtikrinti nuoseklios nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos politikos formavimą, atsižvelgiant į techninius klausimus, darbo organizavimą, darbo sąlygas, socialinius santykius ir darbo aplinkos veiksnių įtaką;
5. imtis prevencinių priemonių atsižvelgiant į paauglių, nėščių ar krūtimi maitinančių darbuotojų ir neįgalių darbuotojų sveikatos apsaugą;
6. užtikrinti darbo sąlygas prižiūrinių institucijų įsakymų, skundų, rekomendacijų bei sprendimų vykdymą (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 kwietnia 2020 r.).

Lietuvoje šių pareigų vykdymas garantuojamas administracinės bei baudžiamosios teisės normose įtvirtintomis sankcijomis. Antai remiantis Administracinių nusižengimų kodekso 96 str. darbdaviams, vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims, taip pat darbuotojams, pažeidusiems darbo įstatymus, darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus taikoma administracinė atsakomybė, o tais atvejais, kuomet darbdavys ar jo įgaliotas asmuo pažeidė Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ar kituose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus ir dėl to įvyko sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas darbe arba atsirado kitokių sunkių padarinių, privalo būti taikoma baudžiamoji atsakomybė (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000, 176 str.). Griežčiausios teisinės atsakomybės už darbo saugos bei sveikatos pažeidimus taikymas dar kartą pabrėžia šios darbuotojų teisės

svarbą, darbdavių pareigą ją saugoti bei valstybės pareigą kontroliuoti, kaip ji užtikrinama ir taikyti sankcijas, jei ji yra pažeidžiama.

Iš to, kas pasakyta, seka išvada, kad kiekvienas be išimties darbuotojas turi teisę, kad jo atliekamas darbas būtų saugus bei sveikas. Teisė į saugias bei sveikas darbo sąlygas – vertybė, saugoma tarptautinės teisės aktų bei nustatoma aukščiausią teisinę galią turinčių nacionalinių dokumentų. Ši teisė garantuojama kiekvienam be išimties darbuotojui, nepaisant to, kokias pareigas jis eina darbovietėje bei kokias funkcijas atlieka, o jos įgyvendinimas nepriklauso nuo darbo sutarties šalių valios.

2. LIETUVOS RESPUBLIKOS BK 176 STR. ĮTVIRTINTOS NUSIKALSTAMOS VEIKOS POŽYMIŲ NUSTATYMO PROBLEMATIKA BAUDŽIAMOSIOS TEISĖS TEORIJOJE IR TEISMŲ PRAKTIKOJE

2.1 Objektvieji požymiai

2.1.1 *Objektas*

Remiantis Lietuvos Respublikos BK 176 str. 1 d. baudžiamoji atsakomybė taikoma pažeidus „(...) darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus (...)“. Tai reiškia, kad nagrinėjamos nusikalstamos veikos objektu laikytina darbuotojų sauga bei sveikata. Pabrėžtina, kad darbo saugos bei sveikatos užtikrinimas būtinas kiekvienoje darbovietėje, tiek paslaugas teikiančioje, tiek prekes gaminančioje, tiek kita veikla užsiimančioje (Tartilaitė, 2008, p. 98). Mokslinėje doktrinoje darbuotojų sauga bei sveikata apibūdinama įvairiai. Pavyzdžiui, I. Bakanauskienės (2008) nuomone, darbuotojų sauga tai rūpinimasis darbuotojų sveikata ir nelaimingų atsitikimų prevencija. Manytina, kad darbuotojų sauga bei sveikata yra viena nuo kitos neatsiejamos sąvokos, turinčios vieningą tikslą – gerinti darbuotojo fizinę bei psichinę savijautą. Atsižvelgiant į tai, kad darbo saugos bei sveikatos tikslas yra užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe, darbuotojų sauga bei sveikata reikėtų laikyti visumą norminių, organizacinių, techninių priemonių, skirtų darbuotojams sudaryti tokias sąlygas, kuriomis jie galėtų atlikti darbo funkcijas nesukeldami pavojaus nei gyvybei, nei sveikatai.

Lietuvos įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos BK nuostatose neišaiškina, kas laikytina darbo sauga bei sveikata, todėl šios sąvokos būtina ieškoti kituose darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose. Saugių bei sveikų darbo sąlygų apibrėžtis pateikiama Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Remiantis šio teisės akto 2 str. 12 d. darbuotojų sauga ir sveikata laikytinos „visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta“ (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Iš šios sąvokos matyti, kad darbdaviai ar kiti atsakingi asmenys privalo imtis visų būtinų priemonių, kad darbo vietos būtų saugios ir darbas būtų organizuojamas taip, kad nekeltų pavojaus darbuotojo sveikatai bei saugai. Iš Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatų seka išvada, kad tokias priemones sąlyginai galima suskirstyti į:

1. informacines, konsultacines. Darbuotojai privalo būti informuoti bei su jais turi būti konsultuojamasi visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės klausimais, skelbia minėto įstatymo 13 str. 1 d. (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Šią įstatymo leidėjo poziciją atspindi ir TDO 1981 m. Darbuotojų saugos ir sveikatos konvencijos (Nr. 155) 19 str., kuriame nurodoma, kad darbuotojams bei jų atstovams įmonėse turi būti rengiami tinkami profesinės saugos ir sveikatos mokymai. Tai reiškia, kad darbuotojams reguliariai turi būti suteikiama informacija „apie jo darbovietėje, darbo aplinkoje, darbo vietoje esančius ar galimus pavojus, jų keliamą riziką darbuotojo saugai ir sveikatai, būtinus veiksmus ir apsaugos priemones, kad išvengtų nelaimingų atsitikimų darbe ir sveikatos sutrikimų“ (Juknienė ir Laučienė, 2021, p. 9). Mokslinėje doktrinoje pabrėžiama, kad darbuotojų informavimas, mokymas bei konsultavimas darbų saugos klausimais yra pirmas žingsnis, nuo kurio turėtų prasidėti darbas, nes tik pakankamai informacijos turintis darbuotojas gali žinoti savo pareigas darbo saugos klausimais bei reikalauti darbdavio, kad pastarasis vykdytų jam tenkančias pareigas (Paron, 2022). Dėl to manoma, kad darbuotojo teisė į saugias bei sveikas darbo sąlygas apima ne tik teisę jaustis darbe saugiai. Neabejotina, kad neatsiejama šios teisės dalimi laikytina ir darbuotojų teisė būti informuotais apie saugių bei sveikų sąlygų užtikrinimą darbe, taip pat darbuotojų teisė aktyviai dalyvauti rengiant darbų saugą reglamentuojančių teisės aktų nuostatas.

2. organizacines. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje akcentuojama, kad „darbuotojo teisė į saugias darbo sąlygas apima galimybę turėti saugią darbo aplinką, tiek jo tiesioginių darbo pareigų atlikimo vietoje, tiek darbuotojui esant kitoje vietoje darbdavio pavedimu ar jo interesais“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje). Tai reiškia, kad tiek kiekvieno darbuotojo darbo vieta turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus (14 str. 1 d.), tiek jam suteikiamos darbo priemonės turi būti techniškai tvarkingos ir atitinkančios darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus (16 str. 1 d.) (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Pažymėtina, kad pareiga užtikrinti saugią darbo aplinką bei suteikti saugias darbo priemones darbdavio turi būti vykdoma besąlygiškai. Tai reiškia, kad darbdavys negali savo pareigos nevykdymo pateisinti tuo, kad kiti subjektai darbui reikalingų priemonių dar nepristatė ar neatliko kitų darbų, reikalingų aplinkos saugumui užtikrinti ar pan. Pavyzdžiui, darbuotojui patyrus sunkią galvos traumą konstatuojama, kad nelaimingas atsitikimas įvyko dėl to, kad darbuotojas nedėvėjo šalmo. Darbdavys teisinasi, kad čia ne jo kaltė, nes šalmai buvo užsakyti, bet iki darbų pradžios jų nepristatė. Šiuo atveju darbdavys neišvengtų baudžiamosios atsakomybės, nes pareiga

užtikrinti darbo saugumą yra imperatyvi, todėl darbdavys neturėjo leisti dirbti darbuotojams tol, kol visos priemonės saugumui užtikrinti nėra suteiktos (Paron, 2022). Tai reiškia, kad šios pareigos nevykdymo darbdavys negali pateisinti nei finansinėmis problemomis, nei kitomis organizacinėmis galimybėmis ar pan.

3. kontrolės. Suteikti darbuotojui techniškai tvarkingas priemones arba užtikrinti darbo aplinkos saugumą ne visada pakanka, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo nelaimingų atsitikimų. Pažymėtina, kad į darbdavių pareigą užtikrinti darbų saugą bei sveikatą darbe įeina ir jų pareiga nustatyti kontrolės priemones (19 str. 1 d.) (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003), kurių pagalba darbuotojai taip pat būtų skatinami laikytis saugumo darbe.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų sauga bei sveikata tai eilė norminių, organizacinių, techninių bei kitų prevencinių priemonių, skirtų apsaugoti darbuotoją nuo nelaimingų atsitikimų darbe, apsaugoti jo gyvybę bei užtikrinti jo fizinės bei psichinės sveikatos gerovę. Šios priemonės turi būti taikomos bet kokią veiklą vykdančioje darbovietėje, nepaisant to, kokiomis finansinėmis ar techninėmis galimybėmis darbovietė disponuoja. Darbuotojų sauga bei sveikata imperatyvi darbdavio pareiga, todėl šios pareigos vykdymo darbdavys negali apriboti susitaręs su darbuotoju ar kitais pagrindais.

2.1.2 Saugų ir sveikų darbo sąlygų pažeidimas

Įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos BK 176 str. įtvirtintos nusikalstamos veikos objektyviają pusę apibrėžė žodžiais – „pažeidus Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ar kituose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus“. Atsižvelgiant į tai, kad minėta nuostata yra blanketinė, kokias konkrečiai darbdavys ar jo įgaliotas asmuo pareigas pažeidė, nustatoma įvertinant kitų teisės aktų nuostatų turinį. Tokia išvada seka ir iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos, kurioje konstatuojama, kad „(...) siekiant atskleisti objektyviusios – pirmiausia veikos – požymius, kiekvienu konkrečiu atveju analizuojami tie įstatymai ir įstatymų įgyvendinamieji, lokalinio pobūdžio teisės aktai, kuriuose įtvirtintos konkrečios darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui nustatytos pareigos, sprendžiama, ar tų pareigų buvo laikomasi“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. birželio 7 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Tinkamai atskleisti, kokias konkrečiai darbo saugos ir sveikatos pareigas darbdavys ar jo įgaliotas asmuo pažeidė ne visada yra paprasta, nes darbo teisiniai santykiai susiklosto įvairiose gyvenimo srityse, todėl darbo saugą bei sveikatą reguliuoja labai platus teisės aktų sąrašas. Esminis teisės aktas, skirtas darbo saugos bei sveikatos

reguliavimui, laikytinas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Vis dėlto, teismų praktika rodo, kad teismams, nustatant darbo saugos ir sveikatos pažeidimus dažnai tenka analizuoti ir socialinės apsaugos ir darbo ministro, sveikatos apsaugos ministro, Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius patvirtintus darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus, įmonių vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus ir kt. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teismų praktikos darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo (BK 176 straipsnis) baudžiamosiose bylose apžvalga, 2018). Neretai analizuojami ir pareiginiai nuostatai, kai tenka spręsti dėl to, kuriam iš subjektų buvo priskirtos pareigos darbo saugos bei sveikatos srityje (Šiaulių apygardos teismo 2019 m. gegužės 8 d. nuosprendis baudžiamojame bylose). Daugeliu atvejų tokie teisės aktai yra specifinio pobūdžio, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos statybos įstatymas, 1996; Asmeninių apsauginių priemonių naudojimo dirbant su jonizuojančiosios spinduliuotės šaltiniais taisyklės, 2003; Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai tvarkant krovinius rankomis, 2006 ir pan., todėl teisinga jų analizė galima tik konkrečių sričių specialistų, darbo saugos ekspertų pagalba (Šiaulių apygardos teismo 2019 m. lapkričio 14 d. nutartis baudžiamojame bylose). Vis dėlto, tokios ekspertų išvados yra techninio, ne teisinio pobūdžio, todėl tai neatima iš teismų pareigos kiekvienu konkrečiu atveju analizuoti taikytinų teisės normų turinio (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 11 d. nutartis baudžiamojame bylose).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje galima rasti pavyzdžių, iš kurių matyti, kaip išsamiai turi būti atskleidžiama, kokiuose konkrečiai teisės aktuose bei jų straipsniuose ar punktuose, kokias konkrečiai pareigas kaltas asmuo pažeidė. Pavyzdžiui, byloje 2K-337-489/2018 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad odontologijos klinikos vadovei tinkamai inkriminuotas neveikimas pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 25 straipsnio 1 dalies 5, 6, 13 punktų, Priešgaisrinės saugos įstatymo 11 straipsnio 3 dalies 1, 6, 15 punktų, Bendrųjų gaisrinės saugos taisyklių 5, 7, 8, 9, 10, 12 punktų, Vaistinių preparatų laikymo ir įtraukimo į apskaitą asmens sveikatos priežiūros įstaigose tvarkos aprašo 27 punkto reikalavimus, nes ji neįvykdė pareigų, sekančių iš minėtų teisės aktų nuostatų: 1) neparengė priešgaisrinės saugos instrukcijų; 2) įmonės teisės aktuose nenustatė konkrečių nurodymų, kaip naudoti degius skysčius, draudimų deginti degius skysčius; 3) nevykdė darbuotojų priešgaisrinės saugos instruktavimų darbo vietoje, nevykdė darbuotojų periodinių gaisrinės saugos mokymų; 4) teisės aktuose nenustatė tinkamo etilo alkoholio laikymo ir naudojimo sąlygų įmonėje; 5) neužtikrino tinkamos priešgaisrinės saugos kontrolės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 15 d. nutartis baudžiamojame bylose). Pastebima, kad šioje byloje teismas aiškiai

įvardija, kokių pareigų įmonės vadovė nevykdė bei kokiuose teisės aktuose šios pareigos buvo nustatytos. Pažymėtina, kad tinkamą darbo saugą bei sveikatą darbe reglamentuojančių teisės aktų analizė yra būtina tam, kad būtų tinkamai pritaikyta baudžiamoji atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str. Tik įvertinus teisės aktų nuostatų turinį, jose įtvirtintus reikalavimus darbo saugos bei sveikatos srityje galima daryti išvadas, kokių veiksmų iš atsakingų asmenų galima buvo reikalauti, ar šias pareigas jie vykdė tinkamai. Dėl to negalimas tik formalus įvardijimas, kad asmuo yra atsakingas pagal Lietuvos Respublikos DK 176 str., nes nevykdė pareigų, kylančių iš konkretaus teisės akto. Pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-272-458/2019 kasacinis teismas konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas, kaip ir pirmosios instancijos teismas, padarė išvadas, kad įmonės direktorius pažeidė Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir Miško darbų saugos taisyklių atitinkamas nuostatas, tačiau šių teisės aktų bei juose įtvirtintų už darbo saugą bei sveikatą atsakingiems asmenims nustatytų pareigų neanalizavo „nors sprendžiant, ar darbdavys, ar jo įgaliotas atstovas, ar nukentėjęsysis pažeidė darbų saugos įstatyme ar kituose aktuose nustatytus reikalavimus, kiekvienu atveju turi būti analizuojamas taikytinų teisės normų turinys“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 11 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Tokia teismų praktika yra ydinga, nes nenustačius, kokios konkrečiai pareigos nebuvo įvykdytos, negalima daryti pagrįstų išvadų apie tai, kokie būtent veiksmai lėmė sunkių padarinių atsiradimą. Taigi, tik išanalizavus teisės aktų turinį galima priimti motyvuotą bei pagrįstą sprendimą bei atsakomybėn patraukti dėl nusikalstamos veikos kaltą asmenį.

Klaidinga būtų teigti, kad darbo saugos bei sveikatos pažeidimai galimi tik neveikimu. Nors teismų praktikos analizė leidžia išvelgti, kad daugeliu atveju Lietuvos Respublikos BK 176 str. pažeidžiamas neužtikrinus tinkamos kontrolės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 15 d. nutartis baudžiamojoje byloje); nesuteikus asmeninių apsaugos priemonių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis baudžiamojoje byloje); neužtikrinus darbo įrangos techninės priežiūros (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gegužės 17 d. nutartis baudžiamojoje byloje) ir pan., tačiau tokie pažeidimai galimi ir aktyviais veiksmais, pavyzdžiui, įpareigojant darbuotoją dirbti darbą, kuriam jis nėra apmokytas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 12 d. nutartis baudžiamojoje byloje) arba pačiam už darbo saugą atsakingam asmeniui aktyviai dalyvaujant pažeidime (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2017 m. birželio 5 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Pavyzdžiui, byloje Nr. 1-198-1017/2017 teismas pripažino, kad darbdavys turi būti traukiamas baudžiamojon atsakomybėn pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str., nes ne tik nesustabdė netinkamai vykdomų darbų su presu, bet

ir pats dalyvavo įstrigusios detalės šalinimo darbuose, neįsitikinęs, kad presas išjungtas (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2017 m. birželio 5 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Atsižvelgiant į tai, kad darbo saugą bei darbuotojų sveikatą reglamentuoja platus teisės aktų sąrašas, juose įtvirtintų pareigų už darbo saugą atsakingiems asmenims taip pat yra labai daug, o jų pažeidimas galimas tiek veikimu, tiek neveikimu.

Apibendrinant darytina išvada, kad teismui ne visada yra paprasta nustatyti, kokie darbo saugos bei sveikatos pažeidimai buvo padaryti, kadangi darbo saugą bei sveikatą reglamentuoja itin platus sąrašas teisės aktų. Nemaža šių teisės aktų dalis yra specifinio pobūdžio ir reikalauja specialistų žinių. Vis dėl to, tai neatima iš teismų pareigos kiekvienu konkrečiu atveju analizuoti taikytinų teisės normų turinį. Svarbu, kad tokia analizė nebūtų formalus pobūdžio, būtų išsami, atspindinti du esminius aspektus: 1. Kurios teisės aktų nuostatos nustatė konkrečias pareigas atsakingam subjektui; 2. Kokiais veiksmais atsakingas subjektas šias pareigas pažeidė.

2.1.3 *Padariniai*

Nusikalstamos veikos, įtvirtintos Lietuvos Respublikos BK 176 str., sudėtis yra materialinė, todėl atsakomybė pažeidus Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ar kituose norminiuose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, kyla tik tais atvejais, jei dėl to:

1. įvyko sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas darbe; arba
2. atsirado kitokių sunkių padarinių (Šiaulių apylinkės teismo 2023 m. rugsėjo 25 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje).

Pažymėtina, kad nelaimingi atsitikimai darbe tiek pagal savo pobūdį, tiek pagal sukeltus padarinius gali labai skirtis, dėl to ne kiekvienas nelaimingas atsitikimas darbe gali būti pagrindu baudžiamajai atsakomybei taikyti. Svarbu, kad toks nelaimingas atsitikimas sukeltų sunkius padarinius, kas akcentuojama bene kiekvienoje teismų nagrinėjamoje byloje, kurioje sprendžiama dėl atsakomybės pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str. Sunkiais nelaimingo atsitikimo padariniais Lietuvos įstatymų leidėjas laiko sunkų darbuotojo sveikatos sutrikdymą arba jo mirtį. Tokia išvada seka iš Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 42 str. 1 d., kurioje pateikiamos sunkaus bei mirtino nelaimingo atsitikimo sąvokos.

Remiantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 42 str. 1 d. sunkiu nelaimingu atsitikimu laikomas nelaimingas atsitikimas darbe, dėl kurio sunkiai pakenkiama darbuotojo sveikatai. Sunkaus sveikatos sutrikdymo požymiai įtvirtinti

Sveikatos sutrikdymo masto nustatymo taisyklėse, patvirtintose Sveikatos apsaugos ministro įsakymu (Sveikatos sutrikdymo masto nustatymo taisyklės, 2003). Pavyzdžiui, laikoma, kad darbuotojo sveikata buvo sužalota sunkiai, jei jis neteko klausos, regos, vaisiaus, patyrė sužalojimą, dėl kurio prarado didelę dalį – 30 ir daugiau procentų – bendro darbingumo ir kt. Tiek iš minėto teisės akto, tiek iš teismų praktikos matyti, kad pripažįstant, ar konkretus sveikatos sutrikdymas laikytinas sunkiu, atsižvelgiama į sužalojimo pobūdį bei jo pasekmes tolesniam nukentėjusio asmens gyvenimui.

Pavyzdžiui, byloje Nr. 1-437-377/2020 pripažinta, kad E.M. įmonėje atsakingam už darbo saugą ir pažeidusiam darbo saugos bei darbuotojų sveikatos reikalavimus, turi būti taikoma baudžiamoji atsakomybė darbe įvykus sunkiam nelaimingam atsitikimui (Tauragės apylinkės teismo 2020 m. spalio 9 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Byloje konstatuota, kad E.M. neužtikrino, kad darbui aukštyje būtų naudojamos tinkamos, išbandytos, apžiūrėtos kopėčios bei neužtikrino, kad asmenys dirbdami aukštyje naudotų tinkamas saugos priemones, todėl aukštyje dirbęs ir elektros laidus pjovęs darbuotojas nuo kopėčių nukrito ir patyrė sunkų sveikatos pažeidimą, t.y. „dėl dešinio raktikaulio petinio galo panirimo, sukėlusio sąauginį dešinio raktikaulio petinio galo uždegimą, poraktikaulinio sąnario ankštumą, kraujo išsiliejimo po minkštaisiais galvos smegenų dangalais dešinio pusrutulio momentinėje skiltyje, galvos smegenų sukretimo, galimai sukėlusią kairės kūno pusės dalinį paralyžių, vestibulinį ataksijos sindromą, afazijos reiškinius, (...) netekta 45 (keturiasdešimt penki) procentai pastovaus bendro darbingumo“ (Tauragės apylinkės teismo 2020 m. spalio 9 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Pastebima, kad šioje situacijoje darbuotojo patirti sužalojimai turėjo rimtų pasekmių jo sveikatai, nebuvo trumpalaikiai ir padarė neigiamą įtaką jo pastoviam bendram darbingumui, kas, manytina, pagrįstai pripažinta kaip sunkūs nelaimingo atsitikimo padariniai.

Pažymėtina, kad šiuo metu galiojančioje Lietuvos Respublikos BK 176 str. nuostatoje įstatymų leidėjas aiškiai įvardija, kad baudžiamoji atsakomybė taikoma už sunkų arba mirtiną nelaimingą atsitikimą, kas įvedė aiškumo taikant šią normą ir leido aiškiai apibrėžti ribas, kad nelaimingas atsitikimas, sukėlęs nesunkų darbuotojo sveikatos sutrikdymą negali būti pagrindu taikyti baudžiamąją atsakomybę. Anksčiau galiojusioje normoje buvo įtvirtinta, kad baudžiamoji atsakomybė šiuo pagrindu kildavo, jei dėl darbo saugos ir sveikatos pažeidimų „įvyko nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirado kitokių sunkių padarinių“. Atsižvelgiant į tai, kad įstatymo leidėjas minėtoje dispozicijoje nebuvo nurodęs sveikatos sutrikdymo masto ar traumos pobūdžio, kaip nusikalstamos veikos požymio, o padarinių sunkumas ne visada tolygus sunkiam

sveikatos sutrikdymui, tai savo ruožtu keldavo nemažai ginčų, kuriuose reikalauta taikyti baudžiamąją atsakomybę ir už nesunkų sveikatos sutrikdymą. Tai leidžia abejoti reikalavimo pagrįstumu ne tik dėl proporcingumo principo, bet ir dėl to, kad baudžiamoji atsakomybė turėtų būti taikoma tik kaip kraštutinė priemonė (Fedosiuk, 2014). Tokia pozicija atsispindi ir kasacinio teismo praktikoje, kurioje pabrėžiama, kad bet kurio sunkumo nelaimingas atsitikimas darbe būtų vertinamas kaip pakankama sąlyga taikyti baudžiamąją atsakomybę prieštarauja baudžiamojo įstatymo tikslams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 15 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Taigi, ne bet koks sveikatos sutrikdymas nelaimingo atsitikimo metu gali sąlygoti baudžiamąją atsakomybę, būtina, kad toks sveikatos sutrikdymas atitiktų sunkaus sveikatos sutrikdymo požymius. Pažymėtina, kad siekiant teisingai nustatyti sveikatos sutrikdymo mastą, kiekvienu konkrečiu atveju remiamasi arba klinikiniais duomenimis arba specialistų teikiamomis išvadomis, nes teismai neturi kompetencijos teikti išvadų tokiais klausimais.

Mirtinu nelaimingu atsitikimu Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 42 str. 1 d. įvardija nelaimingą atsitikimą, kurio metu darbuotojas miršta. Tai gali būti tiek nelaimingi atsitikimai, kurių metu darbuotojas žūsta vietoje (Šiaulių apylinkės teismo 2018 m. lapkričio 9 d. baudžiamasis įsakymas baudžiamojoje byloje), tiek tie, dėl kurių sunkius sveikatos sutrikdymus patyręs darbuotojas mirė pakeliui į gydymo įstaigą ar joje (Klaipėdos apylinkės teismo 2022 m. kovo 25 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Tiesa, svarbu, kad mirties priežastimi taptų būtent nelaimingo atsitikimo metu patirti sužalojimai, o ne kitos su sužalojimais nesusijusios priežastys, pavyzdžiui, užsikrėtimas liga gydymo įstaigoje, netinkamas medicininės pagalbos suteikimas ir pan. Prie tokios išvados priėjo ir Klaipėdos apylinkės teismas baudžiamojoje byloje Nr. 1-16-729/2022 konstatavęs, kad darbuotojo „mirties priežastis buvo jo kritimas iš aukščio ir dėl to įvykę jo kūno sužalojimai, kurių vienoks ar kitoks gabenimas į ligoninę nei pakeitė, nei padidino“ (Klaipėdos apylinkės teismo 2022 m. kovo 25 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje).

Sunkių padarinių sąvoka nėra įstatymo leidėjo pateikiama nei Lietuvos Respublikos BK, nei kitų teisės aktų nuostatose, todėl teismui kaskart sprendžiant, ar dėl darbo saugos ir sveikatos pažeidimo kilo sunkių padarinių, turi būti vertinamos individualios aplinkybės. Atsižvelgiant į tai, kad įstatymų leidėjas nagrinėjamoje normoje aiškiai atskiria sunkius bei mirtinus nelaimingus atsitikimus nuo kitų sunkių padarinių, kuriuos gali sukelti darbo saugos ir sveikatos pažeidimai, darytina išvada, kad šiuo atveju kiti sunkūs padariniai nėra siejami su žala, padaroma darbuotojų sveikatai ar gyvybei. Teismų praktikos analizė leidžia įžvelgti, kad šie padariniai gali būti siejami su didelės turinės

žalos atsiradimu. Pavyzdžiui, prie tokios išvados prieita Lietuvos Aukščiausiojo Teismo baudžiamojoje byloje Nr. 2K-364-222-2017. Teismas pritarė pozicijai, kad už darbo saugą atsakingo asmens padarytas darbo saugos pažeidimas sukėlė sunkias pasekmes, t.y. darbovietėje kilo avarija, dėl kurios atsirado didelė turtinė žala: „(...) dėl ekskavatorių (...) apgadinto gyvenamojo namo (...) 4344,30 Eur, AB „Lietuvos geležinkeliai“ filialui „Kauno geležinkelių infrastruktūra“ dėl apgadintų geležinkelio bėgių 6166,60 Eur, AB „Lietuvos geležinkeliai“ Krovinių vežimo direkcijai 2000,63 Eur, (...) Dyzelinių traukinių depui dėl šilumvežio (...) apgadavimo 505 032,25 Eur, AB „Lietuvos geležinkeliai“ struktūrinio padalinio Keleivių vežimo direkcijai dėl traukinių vėlavimo 97,47 Eur, AB „Eurovia Lietuva“ už atliktus geležinkelio kelio atstatymo darbus 9950,12 Eur, „Eurovia CS, a. s.“ dėl dviejų sugadintų metalinių statramsčių 1221,11 Eur turtinė žala“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 12 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Priešingai nei Lietuvoje, Lenkijoje už šią nusikalstamą veiką darbdavys atsako tais atvejais, kai dėl darbdavio darbo saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų kyla grėsmė darbuotojo sveikatai bei gyvybei. Tai reiškia, kad baudžiamoji norma nereikalauja, kad šie padariniai kiltų, užtenka, kad iškiltų grėsmė šioms vertybėms. Savo jurisprudencijoje Lenkijos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad darbdavio darbo saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimai turi būti ne formalus pobūdžio, jie turi sukelti realią grėsmę darbuotojo sveikatai ar gyvybei. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2021 r.).

Apibendrinant galima teigti, kad pažeidus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus gali kilti tik sunkūs padariniai, susiję su asmens sveikatos pažeidimu, gyvybės atėmimu ar su kitų vertybių pažeidimu. Nepaisant to, kad įstatymų leidėjas gana aiškiai apibrėžia dėl šios nusikalstamos veikos kylančius padarinius, jų nustatymui neretai prireikia pasitelkti ekspertus, specialistus. Atsižvelgiant į tai, kad žmogaus sveikatos sutrikdymo masto nustatymas nėra teismo užduotis, šios funkcijos perduodamos šioje srityje kompetenciją turintiems asmenims. Asmens mirties priežasties nustatymas taip pat nėra teisinis klausimas, todėl siekiant teisingo sprendimo priėmimo, teismai į pagalbą privalo pasitelkti ekspertus, galinčius nustatyti asmens mirties priežastį. Įstatymų leidėjas taip pat neišaiškino, kas laikytina kitais sunkiais padariniais. Aišku tik tai, kad jie nėra susiję su asmens sveikata bei gyvybe. Šios sąvokos aiškinimas paliktas teismo diskrecijai. Tai nėra lengva užduotis, nes kiekvienu konkrečiu atveju teismai privalo vertinti individualias bylos aplinkybes, kilusių padarinių mastą, pobūdį ir kitas reikšmingas aplinkybes tam, kad galėtų pateikti išvadą, ar tokie padariniai atitinka sunkių padarinių kriterijus.

2.1.4 Priežastinis ryšys

Siekiant taikyti baudžiamąją atsakomybę pagal Lietuvos Respublikos BK 176 straipsnį, privaloma nustatyti ir priežastinį ryšį tarp kilusių padarinių bei darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų, t.y. „be padarytų konkrečių norminių aktų reikalavimų pažeidimų nustatymo, turi būti konstatuota, kad šie pažeidimai ir tapo būtina sąlyga ir pagrindinė priežastis sunkiems padariniams kilti“ (Šiaulių apygardos teismo 2019 m. gegužės 8 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Tai reiškia, kad tarp darbdavio saugos darbe norminių aktų pažeidimo ir nukentėjusiojo sužalojimo bei atsiradusios žalos privalo būti tiesioginis priežastinis ryšys. Pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-126-693/2017 kasacinis teismas pritarė apeliacinės instancijos teismo pozicijai, kad darbuotojo T.M. būtina sąlyga ir pagrindine mirties priežastimi tapo R.Š. neveikimas, t.y. būnant atsakingu už įmonės darbuotojų darbų saugą ir sveikatos reikalavimų laikymąsi jis nesutvirtino šlaitų tranšėjos ir leido joje dirbti darbininkams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 18 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Taigi, pateiktoje byloje teismas aiškiai identifikuoja tiesioginę, pagrindinę darbuotojo mirties priežastį - šlaitų tranšėjos nesutvirtinimą ir leidimą joje dirbti darbuotojams.

Iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos matyti, kad tiesiogine nelaimingo atsitikimo priežastimi gali būti pripažįstamas ne tik vienas darbo saugos reikalavimų pažeidimas, bet ir eilė skirtingų, tarpusavyje susijusių pažeidimų, sekusių vienas po kito ir sudariusių vieną „grandinę“. Taip byloje Nr. 2K-104-648/2017 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažino, kad tiesiogine darbuotojo kritimo iš aukščio priežastimi buvo techninių priemonių nenaudojimas, atliekant darbus aukštyje, pavojingoje zonoje, netinkamas technologinės dokumentacijos paruošimas, netinkamas techninių priemonių naudojimo suprojektavimas, darbuotojo neapmokymas, asmeninių apsaugos priemonių neišdavimas, neužtikrinimas pavojingų darbų aukštyje priežiūros ir kontrolės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Pastebėtina, kad teismo nutartyje išvardijami įvairūs darbo saugos pažeidimai, tame tarpe ir pažeidimai, susiję su netinkama dokumentacija. Šiuo atveju galima kelti klausimą, ar jie tikrai visi gali būti laikomi tiesiogine nelaimingo atsitikimo priežastimi.

Atsakant į klausimą aktuali Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byla Nr. 2K-321-303/2019, kurioje teismas nepritarė, kad asmens profesinės rizikos neįvertinimas tapo nelaimingo atsitikimo darbe tiesiogine priežastimi. Teismas nurodė, kad tai „(...) jog įmonėje neatliktas profesinės rizikos vertinimas šiuo konkrečiu atveju nelaikytinas ta pagrindine sąlyga, kuri nulėmė sunkių padarinių atsiradimą. (...) įmonė turėjo įsigijusi įvairių priemonių, skirtų dirbti aukštyje, šios priemonės įmonės darbuotojams buvo prieinamos (...), tačiau darbuotojas pats jomis nepasinaudojo“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Iš teismų praktikos matyti, kad netinkama dokumentacija, t.y. darbuotojų neinstruktavimas, instrukcijų nepasirašymas ir pan. dažniausiai nelaikomas tiesiogine nelaimingo atsitikimo priežastimi, tačiau įvardijamas priemone, mažinančia nelaimingo atsitikimo tikimybę (Kauno apygardos teismo 2020 m. spalio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Pritartina tokiai pozicijai. Darbuotojo instruktavimas darbo saugos klausimais yra pirminis žingsnis, kuriant saugią aplinką darbovietėje, tačiau net teisingai instrukuotas darbuotojas gali patirti sužalojimus darbe, nes instruktavimas tik sumažina nelaimingo atsitikimo tikimybę, tačiau negarantuoja, kad jis neįvyks, jei darbovietėje nesilaikoma kitų darbo saugos priemonių. Vis dėlto, kaip rodo teismų praktika, nuosprendžio aprašomojoje dalyje ši aplinkybė taip pat nurodoma tarp kitų darbų saugos ir darbuotojų sveikatos norminių aktų pažeidimų, nes turi reikšmės tiek kaltinamojo kaltei, tiek individualizuojant baudžiamąją atsakomybę (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gegužės 17 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Taip pat pažymėtina ir tai, kad teismų praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet teismai priežastinį ryšį grindžia tais pažeidimais, kurie jokiais būdais neįtakoją Lietuvos Respublikos BK 176 str. įtvirtintų padarinių atsiradimo. Taip, pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-100-696/2016 kasacinis teismas pabrėžė, kad dalis už darbo saugą atsakingam asmeniui inkriminuotų veikų nėra susijusios priežastiniu ryšiu su kilusiais padariniais (padėklų kalimo linijos gamintojo techninės dokumentacijos stoka, asmeninių apsaugos priemonių stoka, kontrolės, kaip darbuotojai laikosi darbo saugos bei sveikatos reikalavimų stoka). Teismas atkreipė dėmesį, kad kaltinamojo asmens baudžiamajai atsakomybei reikšmės turi tai, kad jis neužtikrino, kad darbovietėje darbai būtų atliekami su techniškai tvarkingomis staklėmis bei davė leidimą neapmokytiems darbuotojams dirbti prie techniškai netvarkingų įrenginių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gegužės 17 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Lyginant kasacinio teismo išvadas byloje Nr. 2K-100-696/2016 bei byloje Nr. 2K-104-648/2017 pastebime, kad teismas prieina dvi skirtingas išvadas. Jei byloje Nr. 2K-

104-648/2017 teismas priežastinį ryšį grindžia vienas po kito nuosekliai sekančiais skirtingais darbo saugos ir sveikatos pažeidimais, tai byloje Nr. 2K-100-696/2016 teismas aiškiai identifikuoja, koks pažeidimas yra tiesiogiai susijęs su kilusiais padariniais. Pritartina pastarajai pozicijai. Ji atitinka kasacinio teismo formuojamą praktiką šiuo klausimu. Be to, manytina, kad priežastinis ryšys negali būti grindžiamas tik formaliais darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimais. Kiekvienu individualiu atveju privaloma aiškiai identifikuoti priežastį, kuri tapo būtina sąlyga padariniams atsirasti. Jei nustatoma, kad nelaimingo atsitikimo darbe priežastimi tapo darbuotojų saugos bei sveikatos reikalavimų pažeidimas, būtina įvardinti, kokie konkrečiai pažeidimai sukėlė padarinius, kaip jie susiję su kilusiais padariniais. Pavyzdžiui, byloje Nr. 1-83-795/2018 buvo nustatyta, kad darbuotojo žūties darbe priežastimi galėjo tapti trys esminės aplinkybės:

1. techninės bei organizacinės priemonės – darbuotojo darbo drabužiai nebuvo tinkamai užsagstyti.

2. netinkama dokumentacija – darbuotojai nebuvo tinkamai instrukuoti.

3. įrenginio variklio krumpliaraičių neuždengimas apsaugomis.

Įvertinęs visas šias priežastis ir pasirėmęs eksperto išvadomis, teismas konstatavo, kad tiesiogine ir pagrindine nelaimingo atsitikimo priežastimi tapo įrenginio variklio krumpliaraičių neuždengimas apsaugomis. Teismas pabrėžė, kad net tais atvejais, jei darbuotojai būtų gavę pakankamai informacijos, kaip dirbti su įrenginiu ir būtų užsisėgę, nelaimingo atsitikimo nebūtų galima išvengti, jei variklis nebūtų uždengtas apsaugomis, tik apsaugojus variklį, darbuotojas nebūtų į jį įtrauktas ir sužalotas (Klaipėdos apylinkės teismo 2018 m. birželio 22 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Pastebima, kad teismas pateiktoje byloje išsamiai įvertino, kokios priežastys lėmė nelaimingą atsitikimą, pabrėžė, kuri iš priežasčių turėjo tiesioginę įtaką nelaimingam atsitikimui, pasisakė ir dėl kitų nelaimingam atsitikimui galėjusių turėti įtakos priežasčių ir pateikė motyvuotą nuomonę, kodėl šiuo atveju jos negali būti laikomos esmine ir tiesiogine darbuotojo žūties priežastimi.

Nepaisant to, teismų praktikoje neišvengiama sprendimų, kuriuose teismai tik formaliai nustato priežastinį ryšį tarp darbo saugos ir darbuotojų sveikatos pažeidimo bei kilusių padarinių, nepasisako dėl visų nelaimingą atsitikimą galėjusių lemti priežasčių ir tokiu būdu nemotyvuoja, kuri priežastis tapo esmine sąlyga padariniams kilti. Pavyzdžiui, netinkamu priežastinio ryšio nustatymo pavyzdžiu galėtų būti Panevėžio apygardos teismo 2015 m. rugsėjo 29 d. priimtas nuosprendis, kuriuo teismas panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą, kuriame pirmosios instancijos teismas priėjo išvadą, kad

tiesiogine nelaimingo atsitikimo priežastimi tapo darbuotojo pareigos nesiartinti prie darbo objekto nevykdymas. Apeliacinės instancijos teismas manė kitaip ir sprendė, kad nėra jokie pagrindai teigti, kad darbuotojas pažeidė draudimą dirbti nesant darbų vadovo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 25 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Vis dėlto, teismas nepateikė jokių savo pozicijos motyvų. Analizuojant bylos aplinkybes matyti, kad darbuotojas į šulinį įkrito savo darbo vietoje. Liudytojų teigimu, darbuotojams buvo liepta uždengti šulinį ir darbų nepradėti, kol vadovas negrįš. Vis dėlto šiuo klausimu apeliacinės instancijos teismas nepasisakė, nors tam, kad būtų pašalintas prieštaravimas tarp abiejų teismų pozicijų, aiškiai turėjo būti nustatyta, ar vadovas buvo davęs nurodymą nesiartinti prie darbo objekto, ar darbuotojas šio draudimo nepaisė. Būtent ši aplinkybė turėjo svarbią reikšmę nustatant, kurie pažeidimai buvo būtina sąlyga ir pagrindinė priežastis kilusiems padariniams.

Netinkamas, nemotyvuotas priežastinio ryšio nustatymo pavyzdys atsispindi ir byloje Nr. 2K-272-458/2019. Šioje byloje kasacinis teismas nurodė, kad žemesnės instancijos teismas konstatavo, kad įmonės direktorius pažeidė Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (2003) ir Miško darbų saugos taisyklių (1996) atitinkamas nuostatas, tačiau, kokiu būdu padarė pažeidimą nenurodė, nemotyvavo, kaip darbdavio veiksmai susiję su kilusiais padariniais. Teismas taip pat nevertino, ar darbo saugos reikalavimus pažeidė darbuotojas, kokį santykį jo veiksmai turėjo kilusiems padariniams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 11 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Įvertinti, kurio asmens, darbdavio ar darbuotojo, veiksmai sąlygojo padarinių kilimą yra būtina, nes nustatius, kad padarinių kilimo priežastimi tapo darbuotojo darbo saugos reikalavimų pažeidimas, baudžiamoji atsakomybė darbdaviui negali būti taikoma. Vis dėlto, iš teismų praktikos matyti, kad net ir tais atvejais, kai darbo saugos taisyklės buvo pažeistos ir darbuotojo, būtina remtis teismų praktikoje suformuluota tiesioginio priežastinio ryšio taisykle ir nustatyti, ar būtent darbuotojo darbo saugos reikalavimų pažeidimas tiesiogiai sąlygojo įstatyme numatytų padarinių kilimą. Dėl to, net tais atvejais, kai nelaimingas atsitikimas įvyksta darbuotojui esant neblaiviam, tai negali būti laikoma nelaimingo atsitikimo priežastimi, kol nenustatoma, kad sunkūs padariniai kilo būtent dėl šios aplinkybės. Iš teismų praktikos matyti, kad tais atvejais, kai nelaimingas atsitikimas darbe įvyksta darbuotojui esant neblaiviam, lemiamą reikšmę teismų sprendimui turi tai, ar darbovietėje buvo užtikrintos visos saugaus darbo priemonės. Pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-11-648/2017 kasacinis teismas pritarė apeliacinės instancijos teismui, kad nukentėjusio darbuotojo apsvaigimas nuo alkoholio neturėjo įtakos jo

lipimui į iškasą, kurioje nebuvo reikiamų sutvirtinimų. Teismas pabrėžė, kad net ir buvus blaiviam, nelaimingo atsitikimo nebuvo galima išvengti, nes darbo metu nebuvo užtikrintas tinkamas apsaugos priemonių naudojimas. Teismai atkreipė dėmesį, kad įmonėje, atliekant darbus iškasose nebuvo naudojami apsauginiai skydai, todėl alkoholio koncentracija darbuotojo kraujyje neturėjo tiesioginės įtakos veikos padarinių kilimui. Teismas pripažino, kad ta aplinkybė, jog darbuotojas buvęs neblaivus apskritai neturėjo teisės pradėti darbo, nelaikytina esmine aplinkybe, dėl kurios kilo padariniai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. vasario 14 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Prie tokios pat pozicijos prieita ir byloje Nr. 2K-127-976/2022. Byloje apklausta specialistė „parodė, kad kai tarp pastolių ir namo sienos buvo didesnis nei 150 mm tarpas, darbininkai privalėjo naudoti papildomas apsaugas, saugančias nuo kritimo iš aukščio, – saugos diržus arba aptvėrimus ne tik iš išorės, o buvęs nukentėjusiojo girtumas nesąlygojo nelaimingo atsitikimo kilimo, kadangi, jei naudojamos papildomos saugos priemonės, darbininkas, net būdamas girtas, nenukristų. Teismų vertinimu, nukentėjusiojo girtumas įvykio metu nebuvo pagrindinė nelaimingo atsitikimo priežastis“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. balandžio 21 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Tokia pozicija atitinka Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką, kurioje akcentuojama, kad asmens neblaivumas labai svarbi aplinkybė, tačiau negali būti lemiamą, sprendžiant dėl atsakomybės pažeidus darbo saugos bei sveikatos reikalavimus. Teismas nurodo, kad asmens neblaivumas nepašalina kitų asmenų atsakomybės, jei jie nevykdė savo pareigų darbo saugos ir sveikatos srityje ir dėl to kilo mirtinas ar sunkus nelaimingas atsitikimas ar kilo kitų sunkių padarinių.

Iš to, kas pasakyta, seka išvada, kad nukentėjusio asmens neteisėti veiksmai neeliminuoja kitų asmenų baudžiamosios atsakomybės, jei ir jie pažeidė darbų saugos ir darbuotojų sveikatos reikalavimus ir tokie pažeidimai priežastiniu ryšiu susiję su pavojingais padariniais (Žalnieriūnas, 2021, p. 196). Kita vertus, jei nustatoma, kad darbdavys ar kitas atsakingas asmuo darbų saugos reikalavimų nepažeidė, nes pavojingus padarinius sukėlė pats nukentėjusysis, baudžiamoji atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str. nėra taikoma. Pavyzdžiui, kasacinis teismas byloje Nr. 2K-236/2014 pritarė apeliacinės instancijos teismo sprendimui, kad tiesiogine nelaimingo atsitikimo darbe priežastimi laikytinas pačios nukentėjusiosios neatsargumas netinkamai naudojant įrankius atliekamame darbe. Šioje byloje teismas pabrėžė ne kartą savo praktikoje atkartotą poziciją, kad organizacinės darbo saugos priemonės mažina riziką darbo aplinkoje, tačiau nepašalina rizikos veiksnių, jei nesilaikoma elementarių saugumo reikalavimų. Byloje konstatuota, kad darbuotoja susižalojo dėl savo neatsargumo. Ji buvo

instrukuota, kad detalių užlajos turi būti pjaunamos nuo savęs, tačiau dirbdama tai darė priešinga kryptimi. Nesilaikydama darbo saugos reikalavimų, susižalojo, t.y. jos neatsargumas tapo sveikatos sutrikdymo priežastimi (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Taigi, tokiu atveju, nesant darbdavio ar kito atsakingo asmens darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų, atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str. nėra taikoma.

Baudžiamoji atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str. taip pat negali būti taikoma, jei darbdavys ar jo įgaliotas asmuo turėjo pareigą, tačiau negalėjo numatyti pavojingų padarinių kilimo. Teismų praktikoje akcentuojama, kad be padarytų konkrečių norminių aktų reikalavimų pažeidimų nustatymo, turi būti konstatuota ne tik tai, ar tokie pažeidimai tapo būtina ir esmine sąlyga sunkiems padariniams kilti (Šiaulių apygardos teismo 2019 m. gegužės 8 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Vienoje iš nagrinėtų bylų kasacinis teismas priėjo išvadą, kad baudžiamoji atsakomybė negali būti taikoma, nes kilę padariniai negalėjo būti numatomi: „pagrindinė nelaimingo atsitikimo kilimo priežastis buvo ta, jog lūžo nukentėjusiojo naudojamų pastolių strypo ir ratuko pastiprinimo plokštelės suvirinimo vieta, nes suvirinimas buvo atliktas nekokybiškai, dėl to pastoliai virto ant šono. Nei kasatorius, nei nukentėjusysis ar kiti asmenys negalėjo šio defekto pastebėti ir numatyti galinčių kilti padarinių. Tai patvirtino ir teisme apklaustas nelaimingo atsitikimo darbe aktą surašęs specialistas V. J., nurodęs, kad paslėpto ratuko privirinimo defekto vizualiai pamatyti nebuvo galima, todėl niekas nenumatė ir negalėjo numatyti galinčių kilti padarinių“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. sausio 27 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Tiesioginio priežastinio ryšio teorija remiamasi ir užsienio šalių teismų praktikoje. Pavyzdžiui, Lenkijoje šiuo klausimu galimos dvi situacijos: 1) jei dėl darbo saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo buvo atimta darbuotojo gyvybė ar sužalota sveikata, nustatomas priežastinis ryšis tarp kilusių padarinių bei minėtų reikalavimų pažeidimo; 2) jei dėl darbo saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo kilo pavojus minėtoms vertybėms, tada vertinama, ar tarp minėtų reikalavimų pažeidimo ir galimų padarinių yra tiesioginio pavojaus tikimybė.

Byloje Nr. IV Ka 848/21 Poznanės teismas pabrėžė, kad tam, jog būtų padarytos pagrįstos išvados dėl asmens, atsakingo už darbo saugą ir sveikatą, kaltės, būtina labai išsamiai atkurti visą įvykių seką iki nelaimingo atsitikimo. Teismas pažymėjo, kad kiekvienu konkrečiu atveju privalo būti išsamiai ištirti tiek už darbo saugą atsakingo asmens veiksmai, tiek nukentėjusio asmens veiksmai. Tik tokiu atveju galima spręsti, kurio asmens veiksmai tiesioginiu priežastiniu ryšiu yra susiję su kilusiais padariniiais.

Šioje byloje teismas priėjo išvadą, kad žemesnės instancijos teismai turėjo, visų pirma, įvertinti, ar asmenys paskirti dirbti su mediniais karkasais buvo tinkamai paruošti šiam darbui. Byloje nustatyta, kad šiam darbui nebuvo paruošta instrukcija, todėl darbuotojai nebuvo tinkamai instruktuoti ir tokiam darbui apmokyti. Teismas taip pat atmetė kaltinamojo argumentus, kad darbuotojas, turintis ilgametę patirtį šioje darbo srityje, neturėtų būti instruktuojamas naujoje darbovietėje. Byloje pripažinta, kad darbdavys nevykdė savo pareigos instruktuoti darbuotojų, kas tapo tiesiogine nelaimingo atsitikimo priežastimi (Wyrok Sądu Okręgowego z dnia 26 października 2021 r.).

Tuo tarpu, kaip minėta, jei dėl darbo saugos bei sveikatos reikalavimų pažeidimo iškilo realus pavojus darbuotojo gyvybei bei sveikatai, turi būti vertinama, ar egzistuoja tiesioginis pavojus, kad minėtos vertybės bus pažeistos. Teismas nurodo, kad tiesioginio pavojaus darbuotojo sveikatai bei gyvybei tikimybė egzistuoja tada, kai nusikalstami padariniai gali kilti be kitų asmenų įsikišimo, pavyzdžiui, net tada, kai darbuotojas savo pareigų nepažeidžia. Tai reiškia, kad ne bet kokie darbo saugos ir sveikatos pažeidimai gali sąlygoti baudžiamąją atsakomybę, o tik tie, dėl kurių egzistuoja didelė tikimybė, kad minėtos vertybės bus pažeistos. Didelės tikimybės kriterijus, be abejo, yra vertinamojo pobūdžio, todėl turi būti nustatomas kiekvienu konkrečiu atveju. Tuo tarpu, jei dėl darbdavio darbo saugos reikalavimų pažeidimo darbuotojui buvo atimta gyvybė ar sužalota sveikata, nusikalstama veika papildomai kvalifikuojama ir pagal atitinkamus straipsnius, numatančius atsakomybę už gyvybės atėmimą ar sveikatos sužalojimą (Wyrok Sądu Okręgowego z dnia 26 października 2021 r.).

Lenkijos teismų praktikoje darbdavio atsakomybė už darbo saugos bei sveikatos pažeidimus įvardijama pirmine bei besąlygine, todėl darbdavio atsakomybės nešalina ir ta aplinkybė, jei savo pareigas pažeidė ir darbuotojas. Tokios išvados prieita Lenkijos apeliacinio teismo nagrinėtoje baudžiamojoje byloje Nr. III APa 4/20. Mirtinas nelaimingas atsitikimas įvyko mėsos perdirbimo įmonėje, kraunant kiaulienos skerdienu į mašiną, vadinamą plikytuvu. Šio proceso metu viena iš skerdienu nuslydo nuo diržo. Kolegai paprašius, vienas iš darbuotojų atskubėjo į pagalbą. Norėdamas padėti, jis užlipo ant šlapio ir nešvaraus paviršiaus. Darbuotojas prarado pusiausvyrą ir nukrito, dėl ko patyrė sunkius sužalojimus ir mirė. Pažymėtina, kad tokių atvejų darbovietėje buvo ir anksčiau, o darbdavys apie tai žinojo bei buvo svarstęs planą, kaip šią problemą išspręsti. Siekdamas išvengti atsakomybės darbdavys nurodė, kad nelaimingas atsitikimas įvyko tik dėl darbuotojo kaltės, nes niekas neliepė jam ten lipti, jis dėvėjo apsauginius rūbus, buvo instruktutas, o mašina veikė gerai. Pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad

darbuotojas, lipęs į aukštį, pažeidė darbo saugos normas. Teismas pridūrė, kad įtakos nelaimingam atsitikimui turėjo ir darbdavio nerūpestingumas, kuris žinojo apie kylančias problemas, dirbant su minėtu įrenginiu, bet nesiėmė jokių veiksmų, kurie užtikrintų darbuotojų saugumą. Tiesa, darbo su minėtu įrenginiu instrukcijose taip pat nebuvo aptarta tokio atvejo. Nepaisant to, teismas nusprendė, kad 70 proc. prie nelaimingo atsitikimo prisidėjo darbuotojas (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 kwietnia 2020 r.).

Byla pasiekė Liublino apeliacinį teismą, kuris išsamiai įvertino darbdavio atsakomybės aspektus ir priėmė kitokį sprendimą. Teismas pažymėjo, kad darbdavys turėjo darbuotojams pateikti išsamias instrukcijas, kaip jie turėtų elgtis, jei skerdiena nukristų nuo diržo, tačiau to nepadarė. Teismas nurodė, kad darbdavys savo pareigas pažeidė didesne dalimi nei darbuotojas. Teismas atkartoją Lenkijos teismų praktikoje suformuluotą poziciją, kad darbdavio atsakomybė už darbo saugos ir sveikatos pažeidimus yra pirminė bei besąlyginė, o jo šioje srityje vykdomos pareigos pasižymi:

1. Besąlygiškumu - darbdavys pareigas darbo saugos ir sveikatos srityje turi vykdyti nepaisant to, ar šių pareigų laikosi darbuotojas;
2. Nedalumu - kitų subjektų darbo saugos ir sveikatos pareigų pažeidimai neeliminuoja darbdavio atsakomybės;
3. Realumu - pareigos, kylančios iš darbo saugos ir sveikatos reikalavimų, turi būti vykdomos faktiškai ir negali būti kompensuotos pinigine išmoka;
4. Dvilypumu - šios pareigos kyla tiek iš darbo sutarties, tiek iš viešosios teisės normų.

Šis nuosprendis, manytina, turėtų priminti darbdaviams, kad jiems kyla pareiga užtikrinti darbuotojams saugias bei sveikas darbo sąlygas. Pastebime, kad teismas, vertindamas tiek darbuotojo, tiek darbdavio atsakomybę, aukštesnius reikalavimus kelia darbdaviui. Būtent jis, žinodamas apie aplinkybes, kurios kelia grėsmę darbuotojo saugai ir sveikatai, privalo imtis visų būtinų priemonių, kad nelaimingų atsitikimų būtų išvengta (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 kwietnia 2020 r.).

Apibendrinant galima teigti, kad teismų praktikoje, nustatant priežastinį ryšį tarp darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų ir kilusių padarinių, vadovaujamosi tiesioginio priežastinio ryšio taisykle, t.y. vertinama, kurie pažeidimai tapo būtina sąlyga ir pagrindine priežastimi padariniams atsirasti. Nepaisant to, teismų praktikoje neretai kaip kilusių padarinių priežastis nurodoma visa seka darbo saugos bei sveikatos

pažeidimų, nulėmusių sunkius padarinius. Vis dėl to, manytina, kad tai neatima iš teismų pareigos konkretizuoti, kuris, būtent, pažeidimas tapo tiesiogine kilusių padarinių sąlyga, nes juos gali sąlygoti tiek darbdavio, tiek nukentėjusiojo veiksmai. Nustačius paties nukentėjusio asmens neatsargumą, būtina išsiaiškinti, ar jis veikė savavališkai, ar tokį jo elgesį sąlygojo už darbo saugą atsakingų asmenų darbo saugos pažeidimai, ir, netgi, konstatavus nukentėjusio neblaivumą, lemiamą reikšmę baudžiamajai atsakomybei kilti gali turėti tai, ar darbovietėje buvo užtikrinti darbo saugos ir darbuotojų sveikatos reikalavimai.

2.2 Subjektyvieji požymiai

2.2.1 *Subjektas*

Jei kiekvienas darbuotojas turi teisę į sveikas bei saugias darbo sąlygas, reiškia kažkam kyla pareiga tokias sąlygas užtikrinti, kontroliuoti, kad jos nebūtų pažeidžiamos. Dėl to, kiekvienu konkrečiu atveju įvykus sunkiam ar mirtinam nelaimingam atsitikimui darbe ar kilus kitiems sunkiems padariniams, būtina aiškintis kam, kada bei kokia apimtimi buvo suteiktos pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų įgyvendinimo srityje.

Remiantis Lietuvos Respublikos BK 176 str. šios nusikalstamos veikos subjektais gali būti:

1. Darbdavys; arba
2. Darbdavio įgaliotas asmuo (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000).

Darbdavio pareiga sudaryti darbuotojams saugias bei sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas yra įtvirtina Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 str., kurio 1 d. nurodyta, kad ši pareiga turi būti vykdoma visais su darbu susijusiais aspektais (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Ši nuostata reiškia, kad darbdavys įpareigojamas saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę, užtikrinti jiems saugias darbo sąlygas diegiant nelaimingų atsitikimų bei profesinių ligų prevencines priemones, atsižvelgęs į darbo organizavimą, darbo sąlygas, darbo aplinkos veiksnius bei mokslo ir technikos pažangą.

Tos pačios pozicijos laikosi ir Lenkijos įstatymų leidėjas, Lenkijos baudžiamojo kodekso 220 str. 1 d. įtvirtinęs, kad baudžiamoji atsakomybė už darbo saugos ir sveikatos pažeidimą kyla asmeniui, atsakingam už darbo saugą ir sveikatą. Lenkijos teismų praktikoje nurodoma, kad tokiu asmeniu dažniausiai yra darbdavys arba asmuo, kuriam tokios pareigos buvo perleistos. Pažymėtina, kad jeigu darbdaviu yra kolegialus organas, baudžiamoji atsakomybė gali kilti visiems organo nariams arba tik keliems iš jų, jei jie buvo pasiskirstę vaidmenimis ir galima aiškiai identifikuoti, kuris iš jų buvo atsakingas už darbo saugą bei sveikatą darbovietėje. Lenkijos Aukščiausiojo Teismo teigimu, atsakomybė už darbo saugos ir sveikatos pažeidimus negali kilti asmenims, kurie šioje srityje teikė rekomendacijas, t.y. kaip optimizuoti darbo saugą, kokias instrukcijas paruošti ir pan. Teismas pažymi, kad tokių užduočių perdavimas išoriniams subjektams taip pat neatleidžia darbdavio nuo atsakomybės už šių pareigų nevykdymą (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r.).

Pažymėtina, jog darbdaviui atsakomybė už minėtos pareigos nevykdymą nekyla, jei jis šią savo pareigą nustatyta tvarka yra perdavęs kitam įgaliotam asmeniui. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 str. 3 d. darbuotojo įgaliotą asmenį įvardija kaip padalinio vadovą ar kitą administracijos pareigūną, „kuriam darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo pavedė įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje (...) ir (ar) įmonės struktūriniame padalinyje“ (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Ši sąvoka suponuoja, kad darbo saugos ir sveikatos srityje įgaliotą asmeniu galėtų būti tik padalinio vadovas ar kitas administracinius įgaliojimus turintis asmuo. Vis dėlto tokia pozicija būtų klaidinga. Atkreiptinas dėmesys į tai, kaip įgaliotą asmenį įvardija teismų praktika.

Teismų praktikoje darbdavio įgaliotą asmeniu laikomas asmuo, kuris dėl savo tarnybinės padėties ar specialiųjų įgaliojimų atsako už saugą darbe, saugos darbe norminių aktų laikymąsi (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. lapkričio 8 d. nutartis baudžiamojoje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis baudžiamojoje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. birželio 22 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Pastebima, kad šioje sąvokoje už darbo saugą atsakingo asmens funkcijos nėra siejamos su valdingais įgaliojimais, t.y. tokios funkcijos gali būti perduotos ir žemesnes pareigas einantiems darbuotojams. Pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-321-303/2019, kurioje kasacinis teismas konstatavo, kad vien tai, kad darbo saugos ir sveikatos tarnybos specialistui E. V. įmonėje nebuvo suteikta vadovaujamų pareigų ir jis

su sunkius padarinius patyrusiu nukentėjusiuoju nebuvo susijęs pavaldumo ryšiais, „nepaneigia jo teisių ir pareigų užtikrinant darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų įgyvendinimą“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Tai reiškia, kad tais atvejais, kai darbdavys jam tenkančias pareigas darbo saugos ir sveikatos srityje yra perdavęs kitiems asmenims, jie tampa Lietuvos Respublikos BK 176 str. subjektais. Kiekvienu atveju priimant sprendimą dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo turi būti vertinama, ar darbdavio įgaliotam asmeniui buvo perduotos pareigos įgyvendinti teisės aktų reikalavimus būtent dėl darbuotojų saugos ir sveikatos. Iš teismų praktikos matyti, kad tokiais atvejais vertinami sekantys aspektai:

1. įmonėje nustatyta prevencinių priemonių įgyvendinimo ir kontrolės tvarka;
2. įgalioto asmens paskyrimą nustatančių dokumentų turinys;
3. specializuoti kvalifikaciniai reikalavimai ir kiti šiam klausimui spręsti reikšmingi duomenys (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 22 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Pavyzdžiui, byloje Nr. 1-236-408/2023 Kauno apylinkės teismas nustatė, kad už darbo saugos pažeidimus yra atsakingas darbdavys, nes nėra jokių dokumentų, bylojančių apie tai, kad šios pareigos buvo perleistos kitam asmeniui (Kauno apylinkės teismo 2023 m. balandžio 28 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Tai leidžia daryti išvadą, kad funkcijų darbo saugos bei sveikatos srityje delegavimas negali būti formalus, šių pareigų perleidimas turi būti tinkamai įformintas, pavyzdžiui, įsakymu, potvarkiu ar kitu dokumentu. Toks pavedimas taip pat gali atsispindėti įgalioto asmens darbo sutartyje ar pareigybės aprašyme, instrukcijoje. Be to, iš teismų praktikos matyti, kad šie dokumentai turi būti tinkamai įforminti, įgaliotas asmuo turi būti su jais susipažinęs, pasirašęs. Vis dėlto, teismų praktika rodo, kad šių reikalavimų ne visada yra laikomasi. Pavyzdžiui, byloje Nr. 1-16-729/2022 Klaipėdos apylinkės teismas konstatavo, kad byloje negalima daryti vienareikšmiškos išvados, kad už darbo saugą bei sveikatą įmonėje buvo atsakingas darbdavio įgaliotas asmuo, nes asmens pareiginė instrukcija, kurioje yra apibrėžiamos A.N. funkcijos šioje srityje ir kurią jis turėtų būti pasirašęs, teismui nebuvo pateikta. Darbdavys teismui pateikė du įmonės direktoriaus įsakymus, kuriuose atsakomybė už darbų saugą įmonėje ir atsakingo asmens funkcijų vykdymas buvo pavesti A.N., tačiau nebuvo pateikta duomenų, kad A.N. su šiais dokumentais buvo supažindintas. Kartu su šiais dokumentais buvo pateiktas įmonės direktoriaus įsakymas dėl darbuotojų saugai ir sveikatai pavojingų darbų įmonėje apmokymo ir baigiamųjų žinių patikrinimo (pagal mokymo programas), atestavimo komisijos paskyrimo, kuriuo ši komisija buvo sudaryta iš darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistų, tame tarpe A.N., tačiau ir šis

dokumentas minėto asmens nebuvo pasirašytas (Klaipėdos apylinkės teismo 2022 m. kovo 25 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Iš to, kas pasakyta, seka išvada, kad atsakomybė darbdaviui už darbo saugos bei sveikatos pažeidimus sukėlusius sunkius padarinius nebus taikoma tik tais atvejais, jei pareigos šioje srityje kitiems asmenims buvo tinkamai perduotos, t.y. toks perdavimas negali būti formalus, duotas žodžiu. Perdavimą turi atspindėti ar darbo sutartis, ar pareigybės aprašymas, perdavimas gali būti įformintas įsakymu, pavedimu ar kitu dokumentu. Svarbu, kad su tokiu dokumentu asmuo būtų supažindintas pasirašytinai, kad teismui nekiltų abejonių. Taip pat darbdavys, perduodamas įgaliotam asmeniui pareigas darbo saugos bei sveikatos srityje, turėtų detalizuoti arba aiškiai apibrėžti, kokios konkrečiai pareigos šiam asmeniui tenka. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos bei sveikatos įstatymas bei kiti teisės aktai nustato eilę skirtingų saugos ir sveikatos užtikrinimo darbovietėse reikalavimų, skirstomų į atskiras rūšis: darbo saugos dokumentų parengimas; darbuotojų instruktavimas, mokymas; darbuotojų aprūpinimas asmeninėmis saugos priemonėmis; techninių įrenginių ir priemonių saugos užtikrinimas ir pan. Aiškus įvardijimas, kuriose iš šių sričių pareigos teko įgaliotam asmeniui, leidžia apibrėžti darbdavio bei įgalioto asmens (įgaliotų asmenų) atsakomybės ribas šioje srityje, nes galimos situacijos, kai skirtingos pareigos šioje srityje gali būti perduotos skirtingiems asmenims. Kasacinio teismo teigimu, tais atvejais, kai pareiga užtikrinti darbuotojų saugą bei sveikatą yra paskirstyta keliems asmenims, teismai turi pareigą išsiaiškinti, kokios pareigos, kuriam iš jų darbo saugos srityje buvo suteiktos ir konkretizuoti kiekvieno už darbuotojų saugą ir sveikatą atsakingo asmens veiksmus (arba neveikimą), priežastiniu ryšiu susijusius su padariniais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teismų praktikos darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo (BK 176 straipsnis) baudžiamosiose bylose apžvalga, 2018). Vis dėlto, teismų praktika rodo, kad daugeliu atvejų teismai šios pareigos nesilaiko. Pavyzdžiui, byloje Nr. 1A-16-810/2018 Kauno apygardos teismas, apeliacine tvarka nagrinėjęs bylą, priėjo išvadą, kad pirmosios instancijos teismas netinkamai taikė Lietuvos Respublikos BK 176 str. nuostatą. Teismas atkreipė dėmesį, kad „(...) kaltinamajame akte pateiktas S.M. ir K.P. inkriminuotų nusikalstamų veikų aprašymas akivaizdžiai neatitinka BK 176 straipsnyje numatyto nusikaltimo sudėties, nes nenurodyta, dėl kokių konkrečių darbų saugos įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų reikalavimų pažeidimų galimai atsirado BK 176 straipsnio 1 dalyje nurodyti padariniai. Kaltinamajame akte galimai padaryti teisės aktų pažeidimai nurodyti padrikai, aprašant kai kuriuos kaltinamųjų veiksmus nėra nuorodų į teisės aktus, kurių nuostatos galimai buvo pažeistos(...)“ (Kauno apygardos teismo 2018 m. vasario 9 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Nustatyti, kuriam iš asmenų, kokios

pareigos darbo saugos ir sveikatos srityje buvo suteiktos yra labai svarbu, nes tik tokiu atveju galima spręsti, kokių veiksmų iš šio asmens buvo galima reikalauti ir spręsti apie tai, kokiais veiksmais šis asmuo savo pareigas pažeidė bei kaip šie pažeidimai priežastiniu ryšiu yra susiję su kilusiais padariniais.

Atsižvelgiant į tai, būtina pabrėžti, kad iš teismų praktikos matyti, jog už darbo saugos ir sveikatos pažeidimus atsakomybė gali kilti darbdaviui net ir tais atvejais, jei jis tinkamai šias funkcijas buvo perdavęs įgaliotam asmeniui. Tokiu atveju darbdavys šios nusikalstamos veikos subjektu kartu su įgaliotu asmeniu tampa tada, jei darbdavys taip pat pažeidžia darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, o įgalioto asmens veikos neapima darbdavio padarytų veikų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gegužės 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Manytina, kad tokia situacija gali kilti tais atvejais, kai funkcijos darbo saugos srityje įgaliotam asmeniui perduodamos ne pilna apimtimi. Tai dar kartą patvirtina, kad kiekvienu konkrečiu atveju būtina aiškiai nurodyti, kokios pareigos yra perduodamos, kad būtų galima spręsti, kokias funkcijas asmuo turėjo vykdyti.

Nemažiau problemų kvalifikuojant veiką pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str. kyla ir tais atvejais, kai įvyksta sunkūs ar mirtini nelaimingi atsitikimai ar kyla kitų sunkių padarinių, kai vienos įmonės teritorijoje dirba kelių darbdavių darbuotojai. Dviejų ir daugiau darbdavių pareigos organizuojant darbus toje pačioje darbo vietoje ar darbo vietose atsakomybės už darbų saugą pagrindai įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 30 str., įpareigojančiame visus darbdavius užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, neatsižvelgiant į tai, kuriam darbdaviui darbuotojas dirba (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Siekdami tinkamai vykdyti šią pareigą darbdaviai turi bendradarbiauti ir koordinuoti savo veiksmus, dalintis informacija apie galimus pavojus ir rizikos veiksnius, esant poreikiui parengti bendradarbiavimo ir veiksmų koordinavimo tvarkos aprašą. Aiškindamas šią nuostatą kasacinis teismas yra pabrėžęs, kad, viena vertus, šia norma įstatymų leidėjas išplečia darbdavių pareigą užtikrinti darbo saugą ne tik savo darbuotojams, bet ir kitiems darbuotojams. Kita vertus, teismas pastebi, kad šia norma yra nustatytos ir aiškios pareigų ribos, susijusios su darbais toje pačioje vietoje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Tai savo ruožtu neatima teisės iš darbdavių paskirti asmens, kuris būtų atsakingas už darbuotojų saugos bei sveikatos užtikrinimą. Iš kasacinio teismo praktikos matyti, kad nepaskyrus atsakingo asmens, t.y. neįgaliojus, atsakomybė už darbo saugos pažeidimą, kai toje pačioje vietoje dirba kelių darbdavių darbuotojai, kyla tam darbdaviui, kurioje

teritorijoje vyko darbai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Tokiais atvejais darbdavys, kurio teritorijoje vyksta darbai, negali teisintis tuo, kad su kitos įmonės darbuotojais jo nesiejo darbo teisiniai santykiai ir jis nėra tinkamu subjektu. Nors įstatymų leidėjas aiškiai neapibrėžia, bet teismų praktikoje „išaiškinta, kad BK 176 straipsnio dispozicija nereikalauja, jog veiką padaręs asmuo ir nukentėjusysis būtų siejami darbiniais (pavaldumo) santykiais ar dirbtų toje pačioje įmonėje (įstaigoje)“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. birželio 17 d. nutartis baudžiamojoje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gegužės 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Pritartina tokiai pozicijai, pirmiausia, dėl to, kad teismai yra aiškiai apibrėžę kam tokiu atveju yra taikoma atsakomybė, atimdami galimybes šią atsakomybę permesi kitam darbdaviui. Antra, darbdavys, kurio teritorijoje dirba asmenys, lengviau gali užtikrinti tiek savo, tiek kito darbdavio darbuotojų kontrolę, tai padaryti būtų sunkiau darbdaviui, kurio veikla vykdoma kitoje vietoje.

Baudžiamoji atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str. taikoma ne tik tais atvejais, kai šalis sieja darbo santykiai, bet ir tada, kai juos sieja pagal turinį darbo santykiams prilygstantys santykiai, pavyzdžiui, nelegalus darbas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teismų praktikos darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo (BK 176 straipsnis) baudžiamosiose bylose apžvalga, 2018). Siekdami išvengti baudžiamosios atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus nelegalaus darbo atveju, atsakingi asmenys bando susieti šios normos taikymą tik su darbo santykiais. Vis dėlto, tiek aukštesnės, tiek žemesnės instancijos teismai laikosi kitos pozicijos ir baudžiamąją atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus taiko ir nelegalaus darbo atveju. Pavyzdžiui, byloje Nr. e1-225-732/2022 teismas konstatavo, kad įmonės vadovui kyla atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str., nes jis pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, dėl kurių kilo nelaimingas atsitikimas, pasibaigęs nelegaliai įdarbinto darbuotojo mirtimi (Utenos apylinkės teismo 2022 m. kovo 25 d. baudžiamasis įsakymas baudžiamojoje byloje). Pritartina tokiai pozicijai. Nelegalus darbas privalo turėti teises pasekmes, o vien tas faktas, kad darbuotojas dirba nelegaliai, neatima iš darbuotojo teisės turėti saugias, sveikas darbo sąlygas ir neatima iš darbdavio pareigos šią teisę užtikrinti.

Tokios pat pozicijos laikomasi ir Lenkijos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, kurioje konstatuojama, kad pareiga užtikrinti darbo saugą ir sveikatą gali kilti ne tik iš darbo sutarties, todėl negali būti griežtai siejama su jos nuostatomis. Teismas pažymi, kad teisė į saugias bei sveikas darbo sąlygas kyla iš svarbiausių tarptautinės teisės aktų bei aukščiausių teisinę galią turinčių dokumentų. Dėl šios priežasties ir nelegaliai dirbantys

darbuotojai turi teisę dirbti saugiai bei sveikai (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r.).

2023 m. priimtais Lietuvos Respublikos BK pakeitimais baudžiamoji atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus numatyta ir juridiniam asmeniui (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000). Dėl tokio siūlymo vertinant Lietuvos Respublikos BK pakeitimo projektą buvo kilę skirtingų vertinimų, tačiau Lietuvos Respublikos Seimo teisės ir teisėtvarkos komitetas tokiam siūlymui pritarė ir pabrėžė, kad Lietuvos Respublikos BK 20 str. nenumato jokių apribojimų, kurie užkirstų kelią baudžiamojon atsakomybėn traukti juridinį asmenį už jo naudai padarytą neatsargų nusikaltimą, kadangi juridinio asmens naudai galima daryti nusikalstamas veikas, tiek nenumatant, tiek lengvabūdiškai siekiant išvengti jų pasekmių (Lietuvos Respublikos Seimo teisės ir teisėtvarkos komiteto išvada Nr. 102-P-10, 2023). Be to, manytina, kad nėra pagrįsta pozicija, jog juridinio asmens baudžiamoji atsakomybė nėra suderinama su neatsargia kaltės forma, nes Lietuvos Respublikos BK nuostatose yra įtvirtinta išties nemažai nusikalstamų veikų, padaromų neatsargia kaltės forma, už kurias baudžiamojon atsakomybėn gali būti traukiami juridiniai asmenys, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos BK 132, 137, 275, 276, 277, 280 straipsniai ir pan. (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000).

Apibendrinant galima teigti, kad tinkamo subjekto už darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus, sukėlusius sunkius padarinius, nustatymas nėra lengvas. Bendriausia prasme šios nusikalstamos veikos subjektais gali būti arba darbdavys, arba jo įgaliotas asmuo. Tam, kad įgaliotas asmuo galėtų būti laikomas atsakingu, būtina vertinti, ar jam buvo suteiktos funkcijos šioje srityje, ar jos teisingai buvo perduotos. Be to, būtina vertinti, kokios konkrečiai funkcijos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje buvo perduotos, t.y. pilna apimtimi ar iš dalies. Šiam faktui nustatyti teismai privalo analizuoti įvairaus pobūdžio dokumentus, tame tarpe darbo sutartis, pareigybės aprašymus ir pan. Svarbu, kad atsakomybė už darbo saugos pažeidimus yra taikoma ir nelegalaus darbo atvejais, o jos subjektų statusas nebūtinai siejamas su šio asmens administraciniais įgaliojimais.

2.2.2 *Kaltė*

Lietuvos Respublikos BK 176 str. 2 d. skelbiama, kad „Šiame straipsnyje numatyta veika yra nusikalstama tik tais atvejais, kai ji padaryta dėl neatsargumo“ (Lietuvos

Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000). Tai reiškia, kad ši nusikalstama veika gali būti padaroma tik neatsargia kaltės forma.

Tokia nusikalstama veika negali būti padaroma tyčine kaltės forma, nes pagal Lietuvos Respublikos BK 15 str., nusikalstama veika padaroma tyčia, jei ją atlikdamas asmuo ne tik suvokė pavojingą nusikalstamos veikos pobūdį ir norėjo taip veikti, bet ir numatė, kad dėl jo veikimo ar neveikimo gali atsirasti nusikalstami padariniai ir jų norėjo (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000). Tai reiškia, kad tai atvejais, kai asmuo tyčia pažeidžia darbo saugos ir sveikatos taisykles, suvokia, kad dėl to kils sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas ar kiti sunkūs padariniai ir tokių padarinių siekia arba sąmoningai leidžia jiems kilti, tokia jo veika turėtų būti klasifikuojama kaip tyčinis nužudymas, sunkus sveikatos sutrikdymas, turto sugadinimas ar sunaikinimas ar pan. Priešingus atveju, Lietuvos Respublikos Seimo teisės ir teisėtvarkos komiteto teigimu, „tokio pobūdžio gyvybės atėmimas, sunkus sveikatos sutrikdymas būtų laikomas privilegijuotu santykiu su BK 129, 135 straipsniais, kas nėra suderinama su protingumo, teisingumo principų turinio reikalavimais“ (Lietuvos Respublikos Seimo teisės ir teisėtvarkos komiteto išvada Nr. 102-P-10, 2023).

Taigi, pagal Lietuvos Respublikos BK 16 str. 1 d. neatsargi kaltė gali pasireikšti nusikalstamu pasitikėjimu ar nusikalstamu nerūpestingumu.

Kasacinio teismo laikoma, kad darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas padarytas dėl nusikalstamo pasitikėjimo, jei kaltininkas suprato savo veikos rizikingą pobūdį, numatė, kad dėl šios veikos gali įvykti sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas ar kilti kitų sunkių padarinių, tačiau lengvabūdiškai tikėjosi šių padarinių išvengti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teismų praktikos darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo (BK 176 straipsnis) baudžiamosiose bylose apžvalga, 2018). Tokia pozicija atsispindi ir žemesnės instancijos teismų sprendimuose (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2022 m. kovo 3 d. nuosprendis baudžiamojame bylose; Kauno apylinkės teismo 2020 m. lapkričio 25 d. nuosprendis baudžiamojame bylose ir kt.). Pavyzdžiui, byloje Nr. 1-1047-408-2020 Kauno apylinkės teismas pabrėžė, kad tiesioginė nelaimingo atsitikimo darbe priežastis buvo ta, kad dirbant aukštyje nebuvo naudojamos jokios kolektyvinės ir asmeninės apsaugos priemonės, jos darbuotojams nebuvo išduotos, darbo vietoje nebuvo konstrukcijų, prie kurių apsaugos galėtų būti pritvirtinamos, darbuotojai nebuvo instrukuoti bei apmokyti darbui aukštyje. Teismas konstatavo, kad darbdavys šią nusikalstamą veiką padarė dėl nusikalstamo pasitikėjimo, suprasdamas savo veiksmų riziką, numatęs, kad gali kilti sunkių padarinių, tačiau lengvabūdiškai tikėdamasis to išvengti (Kauno apylinkės teismo 2020 m. lapkričio 25 d. nuosprendis baudžiamojame

byloje). Pritartina tokiai pozicijai, nes darbdavys ar kitas įgaliotas asmuo, suvokdamas, kokius neteisėtus veiksmus atlieka darbuotojų saugos bei sveikatos srityje supranta, kad tai gali turėti sunkių padarinių, bet tikisi, kad šie padariniai, galbūt, nekils. Tai suponuoja darbdavio ar kito įgalioto asmens lengvabūdiškumą. Pateiktame pavyzdyje galima įžvelgti, kad lengvabūdiškas tikėjimasis, jog sunkūs padariniai gali nekilti, yra būdingas tokioms nusikalstamoms veikoms darbų saugos ir sveikatos srityje, kai tokie pažeidimai padaryti sąmoningai, suprantant savo veiksmų neteisėtumą, t.y. darbdavys supranta, kad aukštyje dirbantys darbuotojai dirba be apsaugų, neprisitvirtinę ir pan., bet tikisi, kad nelaimingas atsitikimas neįvyks.

Tuo tarpu nusikalstama veika padaryta dėl nusikalstamo nerūpestingumo, jei kaltininkas nesuprato savo veikos rizikingumo ar pavojingumo bei nenumatė, kad dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo gali įvykti sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas ar kilti kitų sunkių padarinių, tačiau tai turėjo ir galėjo numatyti pagal veikos aplinkybes ir savo asmenines savybes (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teismų praktikos darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo (BK 176 straipsnis) baudžiamosiose bylose apžvalga, 2018). Kasacinio teismo jurisprudencijoje nurodoma, kad turėjimas numatyti padarinius laikytinas objektyviu nusikalstamo nerūpestingumo kriterijumi, nustatančiu pareigos būti atsargiam darant atitinkamas veikas buvimą. Tokia pareiga, anot teismo, kyla iš teisės aktų reikalavimų, iš tarnybos kylančių pareigų, profesijos, ankstesnės veiklos, gyvenimo patirties ar pan. Tuo tarpu galėjimas numatyti padarinius laikytinas subjektyviu nusikalstamo nerūpestingumo kriterijumi, nustatančiu asmens, turinčio atitinkamas pareigas, realią galimybę konkrečiu atveju suvokti savo daromos veikos pavojingumą bei numatyti, kad ši veika gali sukelti sunkius padarinius. Teismas mano, kad tokiu atveju būtina vertinti kaltininko asmenines savybes, tokias kaip gyvenimiška patirtis, kompetencija, išsilavinimas, sveikatos būklė ir pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. liepos 2 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Tai reiškia, kad kiekvienu konkrečiu atveju, siekiant išsiaiškinti, ar asmuo turėjo ir galėjo numatyti sunkius padarinius, būtina vertinti ne tik tai, ar asmuo turėjo pareigą būti atsargus, bet ir duomenis, kurie patvirtintų asmens gebėjimus, kompetencijas, dėl kurių jis galėjo numatyti padarinius. Pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-390-1073/2017, kurioje buvo sprendžiamas klausimas, ar P.K. yra kaltas dėl mirtino nelaimingo atsitikimo darbuotojai nukritus nuo laipiojimo sienelės, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas priėjo prie išvados, kad kaltininkas darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, dėl kurių kilo sunkūs padariniai, pažeidė dėl nusikalstamo nerūpestingumo. Taip pat teismas pateikė ir savo pozicijos argumentus. Kaltininkas turėjo numatyti dėl savo neteisėtos veikos kiliančius

padarinius, nes įmonėje jis buvo atsakingas už darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimą, t.y. teisės aktai numatė jam konkrečias pareigas šioje srityje. Kaltininkas galėjo numatyti sunkius padarinius, nes „buvo išklauses (...) kursus, susijusius tiek su laipiojimo sienelės įrengimo reikalavimais, tiek su instruktoriaus ir saugotojo pareigų vykdymu, t. y. preziumuojama, kad iš jo galima reikalauti visas instrukcijas atitinkančio elgesio – norinčio laipti asmens aprangos tinkamumo įvertinimo, apsaugų privalomo uždėjimo, neatsitraukimo nuo sienelės daugiau kaip du metrai bei vieno laipiojimo saugojimo vieno instruktoriaus. Be to, P. K., kaip laikinai einantis departamento direktoriaus pareigas, žinantis visų darbuotojų pareigybių aprašymus bei tiesiogiai atsakingas už darbų saugos organizavimą renginio metu, turėjo galimybę įvertinti darbuotojos pasirengimą lipti, būtinybę lipti sienele (...)“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Taigi, iš pateiktos situacijos matyti, kad kalto asmens galėjimą numatyti sunkius padarinius patvirtino jo turima kompetencija, nes jis buvo baigęs būtinus darbus su laipiojimo sienelėmis kursus.

Tokia kasacinio teismo suformuluota pozicija dėl nusikalstamo nerūpestingumo remiasi ir žemesnės instancijos teismai (Kauno apylinkės teismo 2021 m. vasario 17 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje; Vilniaus regiono apylinkės teismo 2022 m. vasario 11 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Pavyzdžiui, Vilniaus miesto apylinkės teismas byloje Nr. 1-18-604/2022 priėjo išvadą, kad kaltininkas darbo saugos ir sveikatos reikalavimus pažeidė dėl nusikalstamo nerūpestingumo, nes nors nenumatė, jog dėl jo neveikimo gali kilti sunkūs padariniai, tačiau pagal veikos aplinkybes ir savo asmenines savybes turėjo ir galėjo tai numatyti. Teismas nurodė, kad kaltininkas įmonei vadovavo nuo pat jos įkūrimo dienų, turi darbų saugos pažymėjimą, yra baigęs visus darbo saugai būtinus kursus, turi pakankamą išsilavinimą, labai ilgą patirtį darbe, yra susipažinęs su norminiais aktais ir įmonės saugos instrukcijomis, nustatančiais darbų saugos ir sveikatos reikalavimus, išmano įrenginio naudojimo instrukciją, dažnai lankosi gamybinėse patalpose, todėl žino ir matė patekimą į pavojingą zoną būklę, tame tarpe suvokė ir tai, kad kiti darbuotojai gali patekti į šias patalpas (Vilniaus regiono apylinkės teismo 2022 m. vasario 11 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Pastebima, kad teismas labai aiškiai bei detalai įvardijo objektyvius bei subjektyvius nusikalstamo nerūpestingumo kriterijus, kurių pagalba pasitvirtino, kad kaltininkas nenumatė sunkių padarinių, tačiau turėjo ir galėjo juos numatyti.

Manytina, kad kaltininko kaltei nustatyti taip pat svarbios ir fizinės galimybės numatyti pavojingų padarinių kilimą. Pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-22-677/2015 kasacinis teismas nurodė, kad veika neatitinka Lietuvos Respublikos BK 176 str. požymių, nes

kilusių padarinių negalima buvo numatyti dėl fizinių aplinkybių. Antai dėl nekokybiškai atliktų suvirinimo darbų pastoliai nuvirto ir ant jų buvusiam darbuotojui buvo sužalota sveikata. Teismas nurodė, kad esminė nelaimingo atsitikimo kilimo priežastis buvo ta, jog lūžo nukentėjusiojo naudojamų pastolių strypo ir ratuko pastiprinimo plokštelės suvirinimo vieta, tačiau šis defektas nebuvo pastebimas, todėl negalima buvo numatyti, kad pastoliai nugrius ir kils sunkūs padariniai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. sausio 27 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Tai reiškia, kad sprendžiant apie asmens kaltę konkrečiu atveju, būtina atsižvelgti ir į situacijos esmę (Pakštaitis, 2021, p. 99), negalima apsiriboti tik tuo, kad asmuo turėjo pareigas užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, būtina vertinti, ar jis turėjo numatyti padarinius, ar tai galėjo padaryti dėl subjektyvių aplinkybių ir tik atskleidus kaltės turinį daryti išvadą, ar asmuo yra kaltas. Vis dėlto, teismų praktikos analizė leidžia išvelgti, kad žemesnės instancijos teismai, pasisakydami dėl asmens kaltės, apsiriboja fraze, kad nusikalstamą veiką, įtvirtintą Lietuvos Respublikos BK 176 str., asmuo padarė dėl neatsargumo ir plačiau dėl kaltės turinio nepasisako. Teismų dažniausiai nurodoma, kad asmens kaltę patvirtina jo padaryti pažeidimai (Šiaulių apylinkės teismo 2023 m. rugsėjo 14 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje; Vilniaus miesto apylinkės teismo 2023 m. vasario 14 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje; Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. spalio 21 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Pažymėtina, kad tokios teismų klaidos pasitaiko ne tik pirmosios instancijos teismų sprendimuose, bet ir aukštesnės instancijos teismų sprendimuose. Pavyzdžiui byloje Nr. 2K-116-648/2022 kasacinis teismas konstatavo, kad pirmosios instancijos teismo sprendime buvo pasisakyta dėl dviejų nusikalstamo nerūpestingumo kriterijų, t.y. objektyvaus ir subjektyvaus, tuo tarpu apeliacinės instancijos teismas nuosprendyje apie neatsargią kaltės formą ir rūšį apskritai nieko nepasisakė, kas kasacinio teismo vertinta, kaip netinkamas sprendimo motyvavimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. gegužės 9 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Priešingai nei Lietuvos Respublikoje, Lenkijos baudžiamojo kodekso 220 str. numato, kad nusikalstama veika darbuotojų saugai bei sveikatai gali būti padaroma tiek tyčia, tiek dėl neatsargumo. Žvelgiant į Lenkijos teismų praktiką matyti, kad teismams neretai kyla problemų tinkamai nustatant, ar veika buvo padaryta dėl neatsargumo, ar tyčia. Pavyzdžiui, byloje Nr. VI Ka 40/19 Glivicų apygardos teismas konstatavo, kad pirmosios instancijos teismas, pripažinęs, kad darbdavys darbo saugos ir sveikatos normas pažeidė tyčia, padarė klaidą. Pirmosios instancijos teismo teigimu, darbdavio tyčinę kaltą patvirtino tai, kad darbdavys turėjo matyti, jog darbuotojas, nulipęs nuo aukštaliapių nusiėmė apsaugos diržus ir užlipęs atgal į aukštį, tų saugos diržų neuždėjo

atgal. Teismas sprendė, kad darbdavys toleravo tokį darbuotojo elgesį, taip pat toleravo ir jo susižalojimą. Apygardos teismas, įvertinęs šią pirmosios instancijos teismo poziciją nurodė, kad nėra įrodymų, kad darbdavys tikrai matė šią aplinkybę. Tik neginčijamai nustatė, kad darbdavys matė, jog darbuotojas nedėvi apsaugų galima būtų kelti klausimą dėl to, ar jis toleravo tokį elgesį ir taip pat, ar toleravo susižalojimą, ar siekė darbuotojo susižalojimo. Apygardos teismas šioje byloje konstatavo, kad darbdavys šią nusikalstamą veiką padarė dėl neatsargumo: būdamas atsakingu už darbo saugą bei sveikatą darbe, netinkamai vykdė savo pareigas, neužtikrinęs tinkamos aukštyje dirbančių darbuotojų kontrolės, kas sąlygojo, jog darbuotojas dirbo be apsaugos priemonių ir nukritęs dėl patirtų susižalojimų mirė. Teismas pažymėjo, kad darbdavys nematė, kad darbuotojas nusiėmė apsaugos priemones, tačiau galėjo ir privalėjo tai matyti, kas leistų jam imtis būtinų priemonių užkertant kelią darbuotojo susižalojimui (Wyrok Sądu Okręgowego w Glicach z dnia 26 marca 2019 r.). Šiuo atveju kyla klausimas, ar darbdavys turėtų kaskart stovėti prie kiekvieno darbuotojo tam, kad kontroliuotų, ar jis dėvi apsaugos priemones. Tai nebūtų tikslinga, nes apsaugos priemonės buvo išduotos, darbuotojas buvo instrukuotas, kada jos turėtų būti dėvimos. Dėl šios priežasties turėtų būti vertinamas ir darbuotojo elgesys, t.y., ar jis nedėvėjo šių priemonių savavališkai. Vis dėlto atsižvelgiant į tai, kad Lenkijos darbdavio atsakomybė už darbo saugos ir sveikatos pažeidimus yra besąlyginė bei pirminė, tampa aišku, kodėl teismas priėmė tokį sprendimą.

Lenkijos teismų praktikoje laikomasi pozicijos, kad darbdavys už darbo saugos bei sveikatos pažeidimus taip pat turėtų atsakyti ir tais atvejais, kai į pavojingą situaciją darbuotojas patenka dėl savo kaltės, bet tokį darbuotojo elgesį matydamas darbdavys, nesiima jokių veiksmų ir tokiu būdu dar labiau padidina nelaimingo atsitikimo tikimybę. Dėl šios priežasties nėra būtina, kad neatsakingi darbdavio veiksmai, susiję su darbo saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimu padėtų pagrindus nelaimingam atsitikimui, pakanka, kad pavojaus tikimybė, kuri egzistavo dėl paties darbuotojo veiksmų, dėl neteisėto darbdavio elgesio padidėjo ir tapo tiesiogine nelaimingo atsitikimo priežastimi (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2021 r.).

Apibendrinant galima matyti, kad neatsargios kaltės, kuriai priskiriama Lietuvos Respublikos BK 176 str. įtvirtinta veika, apibūdinimui yra būdingos tokios vertinamojo pobūdžio sąvokos: 1) nenorėjo mirtino ar sunkaus nelaimingo atsitikimo ar kitų sunkių padarinių, bet lengvabūdiškai tikėjosi to išvengti; 2) nenumatė kilsiančių sunkių padarinių, tačiau turėjo ir galėjo tai numatyti. Jei nusikalstamą pasitikėjimą yra šiek tiek

lengviau nustatyti, nes jis visada susijęs su sąmoningu kaltinamojo suvokimu, kad jo daromi darbų saugos ir sveikatos pažeidimai gali sukelti sunkius padarinius, tai nusikalstamas nerūpestingumas nustatomas sudėtingiau, nes kaltininkas nei suprato savo veiksmų rizikingo pobūdžio, nei numatė padarinius. Sprendžiant klausimą, ar jis juos galėjo ir turėjo numatyti, ypatingą reikšmę turi eilė subjektyvių kriterijų, kurie kiekvienu individualiu atveju gali turėti skirtingą reikšmę. Dėl to, manytina, daugeliu atveju teismai vengia atskleisti kaltės turinį ir apsiriboja tik įvardijimu, kad kaltininko veiksams būdinga neatsargi kaltės forma, nors tai nėra teisinga.

2.3 Žalos, kilusios dėl BK 176 str. numatytos nusikalstamos veikos padarymo, atlyginimo ypatumai

Remiantis Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso (toliau – Lietuvos Respublikos BPK) 44 str. 10 d. kiekvienas nuo nusikalstamos veikos nukentėjęs asmuo turi teisę ne tik reikalauti, kad nusikalstamą veiką padaręs asmuo būtų teisingai nubaustas, bet ir gauti dėl nusikalstamos veikos padarytos žalos atlyginimą (Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas, 2002). Ši nukentėjusio asmens teisė gali būti realizuota baudžiamajame procese pateikiant civilinį ieškinį įtariamajam, kaltinamajam arba už įtariamojo ar kaltinamojo veikas materialiai atsakingiems asmenims, kuris tampa baudžiamosios bylos dalimi (Lietuvos Respublikos BPK 109 str.). Pažymėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos BPK 109 str., 111 str. 1 d. ir Lietuvos Respublikos CK 6.263 str. 3 d. nukentėjusiam asmeniui suteikiama teisė žalos atlyginimo reikalauti ne tik iš kaltininko, tačiau ir už jo padarytas veikas materialiai atsakingų asmenų, jei įstatymai įpareigoja juos atlyginti dėl kito asmens veiksmų atsiradusią žalą. Tokiu atveju darbuotojus pasamdęs asmuo privalo atlyginti žalą, kuri atsirado dėl jo darbuotojo kaltės (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000, 6.264 str.).

Pavyzdžiui, baudžiamojoje byloje Nr. 1-47-409/2023 darbuotojas dėl sprogusio kuro bako patyrė sunkių sveikatos sužalojimų, t.y. stipriai apdegė. Darbovietei baudžiamojoje byloje pareiškė civilinį ieškinį dėl 300 eurų turtinės žalos ir 50 000 eurų neturtinės žalos atlyginimo. Teismas nusprendė, kad darbovietė turi nukentėjusiam darbuotojui atlyginti žalą, tiesa, neturtinės žalos dydį teismas sumažino iki 30 000 eurų (Šiaulių apylinkės teismo 2023 m. rugsėjo 25 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Tai reiškia, kad būtent darbovietė tampa atsakinga už savo darbuotojo kaltais veiksmais padarytą žalą kitam darbininkui. Vis dėlto kyla klausimas, ar nukentėjęs darbuotojas gautų žalos atlyginimą, jei įmonė bankrutuotų. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo

jurisprudencijoje gana aiškiai pasisakyta šiuo klausimu. Byloje Nr. 3K-7-328-248/2015 kasacinis teismas yra konstatavęs, kad tais atvejais, kai darbdavys yra likviduojamas dėl bankroto, nukentėjęs asmuo savo teisę į žalos atlyginimą gali realizuoti tiesiogiai kreipdamasis į žalą padariusį darbuotoją. Teismas, atsižvelgęs į būtinybę tokiais atvejais apsaugoti nukentėjusių asmenų interesus, pažymėjo, kad „tais atvejais, kai įmonė, pagal CK 6.264 straipsnį atsakinga už žalos atlyginimą, tačiau jos neatlyginusi, likviduojama dėl bankroto, darbdavio atsakomybės už darbuotojo veiksmais padarytą žalą taisyklė turi būti aiškinama ne kaip naikinanti savo veiksmais (neveikimu) žalą sukėlusio asmens atsakomybę, bet kaip įtvirtinanti papildomas garantijas nukentėjusiajam. Priešingas CK 6.264 straipsnio aiškinimas prieštarautų bendrajai atsakomybės už sukeltą žalą taisyklei ir visiško žalos atlyginimo (restitutio in integrum) principui“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Savo poziciją teismas atkartoję ir vėlesnėje praktikoje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, Lietuvos Respublikos CK 6.264 str. įtvirtina samdančio asmens pareigą atlyginti savo darbuotojo padarytą žalą iki to momento, kol netiesioginės atsakomybės subjektas yra pajėgus patenkinti nukentėjusio asmens reikalavimus, t.y. jis nėra likviduotas, yra finansiškai pajėgus. Tuo tarpu, kai išlieka tik pareiga atlyginti žalą, o neišlieka darbovietės, žalą turi atlyginti tiesioginis kaltininkas, kadangi tokiu atveju prioritetą teikiamas nukentėjusio asmens interesų užtikrinimui. Manytina, kad kasacinio teismo pozicija pirmiausia ginti nukentėjusio darbuotojo interesus glaudžiai susijusi su tuo, kad dėl darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų kyla sunkūs padariniai. Antai sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų metu daugeliu atveju negrįžtamai prarandama sveikata, darbuotojai suluošinami visam gyvenimui, prarandama gyvybė. Sveikata bei gyvybė tai ypač reikšmingi teisiniai gėriai, kurie turi būti ginami, o jiems padaroma žala visiškai atlyginama. Dėl to, jei iškyla konkurencija tarp nukentėjusio asmens interesų užtikrinimo ir tiesioginio kaltininko pareigos atlyginti žalą, prioritetą, neabejotinai, teikiamas nukentėjusio asmens teisių užtikrinimui.

Sunkių ar mirtinų nelaimingų atsitikimų atveju darbuotojui ar jo artimiesiems yra atlyginama turtinė ir neturtinė žala.

Nuostolius darbuotojo sužalojimo atveju sudaro tiek negautos pajamos, kurias jis būtų gavęs, jei nepatirtų sveikatos sužalojimų bei su sveikatos grąžinimu susijusios išlaidos (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Iš teismų praktikos matyti, kad sveikatos sužalojimų, patirtų dėl sunkių nelaimingų atsitikimų, atvejais, darbuotojai reikalauja atlyginti negautas pajamas dėl prarasto darbingumo, t.y. nedarbingumo metu atitinkama dalimi sumažėja asmens pajamos, todėl jie turi teisę susigrąžinti tą darbo

užmokesčio dalį, kurią būtų gavę, jei nebūtų patyrę sužalojimų. Tai atsispindi ir kasacinio teismo praktikoje, kurioje konstatuojama, kad „asmens netektas darbingumas lemia tam tikro masto jo galimybės dirbti ir užsidirbti atitinkamas iki sveikatos sužalojimo gautas pajamas sumažėjimą. Todėl, apskaičiuojant nukentėjusiam asmeniui priteistiną nuostolių atlyginimo sumą, yra atsižvelgiama į šio asmens netekto darbingumo procentinę išraišką, kuri atitinka jo patirtos žalos mastą“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Su sveikatos grąžinimu susijusias išlaidas sudaro tokios išlaidos kaip gydymo, papildomo maitinimo, vaistų įsigijimo, protezavimo, sužaloto asmens priežiūros, specialių transporto priemonių įsigijimo, sužaloto asmens perkvalifikavimo išlaidos bei kitos sveikatos grąžinimui būtinos išlaidos. Iš teismų praktikos matyti, kad darbuotojams siekiant priteisti šias turėtas išlaidas, dažniausiai pateikiami dokumentai, patvirtinantys patirtų išlaidų sumas, pavyzdžiui, čekiai, sąskaitos ir pan. Vis dėlto, iš teismų praktikos matyti, kad priteisdami turėtas išlaidas darbuotojams, patyrusiems sunkius sveikatos sužalojimus dėl darbo saugos ir sveikatos pažeidimų, teismai kartais nereikalauja tas išlaidas pagrindžiančių įrodymų, o turtinės žalos dydį nustato remdamiesi gydymo trukme ir sužalojimo sunkumu. Pavyzdžiui, byloje Nr. 1-47-409/2023 Šiaulių apylinkės teismas nukentėjusiam priteisė 300 eurų turtinės žalos, kurią sudarė pirktų vaistų vertė, nepaisant to, kad nukentėjusysis nepateikė dokumentų, patvirtinančių vaistų vertę. Teismas laikėsi pozicijos, kad turtinės žalos realumą patvirtina tiek patirtų sužalojimų sunkumas, tiek gydymo trukmė (Šiaulių apylinkės teismo 2023 m. rugsėjo 25 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Iš teismų praktikos matyti, kad teisę į turėtas išlaidas turi ne tik sveikatos sužalojimus patyrę darbuotojai, bet ir, pavyzdžiui, jų artimieji darbuotojų mirties atveju. Pavyzdžiui, byloje Nr. 1-135-917/2017 teismas darbuotojo motinai priteisė 3883,12 eurų turtinės žalos, kurią sudarė laidojimo išlaidos (Kauno apylinkės teismo 2017 m. liepos 20 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Taigi, turtinės žalos, kurią turi teisę gauti nuo Lietuvos Respublikos BK 176 str. įtvirtintos nusikalstamos veikos nukentėję asmenys, paskirtis nėra nei nubausti kaltus asmenis, nei pagerinti nukentėjusio asmens turtinę padėtį. Jos paskirtis yra kompensuoti nukentėjusiam asmeniui dėl pažeidimo patirtas išlaidas.

Atsižvelgiant į tai, kad dėl darbo saugos ir sveikatos pažeidimų yra padaroma žala tokioms nematerialioms vertybėms kaip sveikata ir gyvybė, be turtinės žalos nukentėjusiems asmenims ar jų artimiesiems yra kompensuojama ir neturtinė žala. Neturtinė žala įstatymų leidėjas laiko fizinį skausmą, dvasinius išgyvenimus, nepatogumus, dvasinį sukrėtimą, emocinę depresiją, pažeminimą, reputacijos

pablogėjimą, bendravimo galimybių sumažėjimą ir kitą, teismo įvertintą pinigais. Jei turtinės žalos dydis visada gali būti pagrįstais objektyviais kriterijais, tai neturtinė žala yra vertinamojo pobūdžio, jokie teisės aktai neapibrėžia minimalių ar maksimalių neturtinės žalos dydžio ribų. Aišku tik tai, kad atlyginant šią žalą negalioja visiško žalos atlyginimo principas, nes neturtinė žala negali būti visiškai kompensuota, ja galima tik kuo teisingiau „kompensuoti nukentėjusiojo asmens patirtą fizinį ir dvasinį skausmą ir kitus neigiamus neturtinio pobūdžio išgyvenimus“ (Kauno apygardos 2018 m. balandžio 5 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Tai reiškia, kad neturtinės žalos dydžio nustatymas yra teismo kompetencija. Įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos CK 6.250 str. 2 d. yra įtvirtinęs kelis kriterijus, kuriais turi vadovautis teismai, nustatydami šios žalos dydį:

1. pasekmės;
2. žalą padariusio asmens kaltė;
3. žalą padariusio asmens turtinę padėtį;
4. padarytos turtinės žalos dydis;
5. kitos reikšmingos aplinkybės;

6. sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principai. (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Tiesa, šis kriterijų sąrašas nėra baigtinis, todėl teismai turi įvertinti ir kitas individualias aplinkybes, turinčias reikšmės neturtinės žalos dydžiui. Tai reiškia, kad kiekvienu konkrečiu atveju teismui tenka pareiga pagrįsti, kokiais kriterijais remiantis teismas ar padidina, ar sumažina prašomos priteisti neturtinės žalos dydį.

Iš teismų praktikos matyti, kad teismai, priteisdami neturtinę žalą, atsižvelgia į tokias aplinkybes kaip padaryto nusikaltimo pobūdis ir pavojingumas, kaltės forma, nukentėjusiam ar jo artimiesiems sukelti padariniai, ar kaltininkas atlyginęs dalį turtinės žalos ir pan. Tai reiškia, kad darbo saugos ir sveikatos pažeidimo baudžiamosiose bylose neturtinės žalos priteisimo praktika, iš tiesų, nelabai skiriasi nuo kitos kategorijos bylų, tiesa, turi savo ypatumų, pirmiausia, susijusių su sunkiais nusikalstamos veikos padariniais.

Atsižvelgiant į tai, kad šios kategorijos bylose sunkiai sužalojama asmens sveikata ar atimama gyvybė, esminiu neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijumi laikytini žalos pasekmės ir dėl to patirti dvasiniai išgyvenimai, lemiamos reikšmės nesuteikiant žalą padariusio asmens turtinei padėčiai (Kauno apygardos teismo 2020 m. spalio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Dar daugiau, kasacinio teismo praktikoje yra pavyzdžių, kai neturtinę žalą už darbuotojo mirtį atlyginti turintys darbdaviai siekia šios atsakomybės išvengti argumentuodami tuo, kad dėl darbuotojo žūties jiems gerokai padidėjo mokesčių valstybei suma, o žuvusio darbuotojo artimieji gavo gyvybės draudimo išmoką. Vis dėlto,

sutiktina su kasacinio teismo pozicija, kad šie pagrindai negali būti teisėta neturtinės žalos dydžio mažinimo priežastimi, nes mokesčių mokėjimas valstybei laikytinas darbdavio pareiga, kurią jis turi įvykdyti dėl darbo saugos ir sveikatos pažeidimo. Tuo tarpu į asmens gyvybės draudimą asmuo savanoriškai investuoja pinigus, kad jo mirties atveju artimieji galėtų gauti paramą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Kitas ypatumas tas, kad neturtinė žala artimiesiems priteisiama net ir tais atvejais, kai prie mirtino nelaimingo atsitikimo darbuotojas prisidėjo savo neatsargiais veiksmais. Pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-460-507/2016 kasacinis teismas konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas nepadarė klaidos konstatavęs, kad tarp darbuotojo neblaivumo ir kilusių mirtinų padarinių nėra priežastinio ryšio, tačiau spręsdamas klausimą dėl neturtinės žalos atlyginimo, sumažino jos dydį atsižvelgęs į tai, kad neblaivumas galėjo turėti įtakos nelaimingam atsitikimui. Kasatorius ginčijo tokį sprendimą, siekęs įrodyti, kad apeliacinės instancijos teismo pozicija yra dviprasmiška, kad lieka neaišku, ar darbuotojo neblaivumas įtakojo mirtiną nelaimingą atsitikimą, ar įtakos jam neturėjo. Vis dėlto kasacinis teismas prieštaravimų tokiame sprendime neįžvelgė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 20 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Sutiktina su tokia teismo pozicija, nes visų pirma, nei teisės aktai, nei kasacinio teismo praktika nenumato, kad neblaiviam darbuotojui, patyrusiam žalą dėl darbo saugos ir sveikatos pažeidimų, negali būti priteisiama neturtinė žala, juolab byloje konstatuota, kad tiesioginė kilusių padarinių priežastis buvo ne jo neblaivumas. Tai, kad teismas atsižvelgė į neblaivumą, spręsdamas dėl neturtinės žalos dydžio, niekaip nepablogino kasatorių padėties, nes remiantis šia aplinkybe apeliacinės instancijos teismas neturtinės žalos dydį ne padidino, o, būtent, sumažino.

3. LIETUVOS RESPUBLIKOS BK 176 STR. ATRIBOJIMAS NUO KITŲ LIETUVOS RESPUBLIKOS BAUDŽIAMAJAME KODEKSE ĮTVIRTINTŲ NUSIKALSTAMŲ VEIKŲ ASMENS SVEIKATAI BEI GYVYBEI

Lietuvos Respublikos BK 176 str. gali būti taikomas tik tuo atveju, jei subjektus siejo darbo teisiniai santykiai. Nesant šio požymio baudžiamoji atsakomybė šiuo pagrindu negalima, o dėl kito žmogaus gyvybės atėmimo ar sveikatos sužalojimo kaltas asmuo baudžiamojon atsakomybėn traukiamas pagal kitus BK straipsnius, įtvirtinančius baudžiamąją atsakomybę už neatsargų gyvybės atėmimą ar neatsargų sveikatos sutrikdymą, t.y. Lietuvos Respublikos BK 132, Lietuvos Respublikos BK 137 ar Lietuvos Respublikos BK 139 str..

Vis dėlto, teismų praktika rodo, kad šių nusikalstamų veikų atribojimas dažnai yra problemiškas. Daugiausia problemų kyla atribojant Lietuvos Respublikos BK 176 str. bei Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d.

Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. numato baudžiamąją atsakomybę dėl neatsargumo atėmus gyvybę kitam žmogui pažeidžiant teisės aktų nustatytas specialias elgesio saugumo taisykles. Šią nusikalstamą veiką apibūdina visuma objektyvių požymių: veika (teisės aktų nustatytas specialias elgesio saugumo taisykles pažeidžiantys veiksmai ar neveikimas), padariniai (įvykis, kurio metu žuvo žmogus) ir priežastinis ryšys tarp veikos ir padarinių. Veika gali būti padaroma tik neatsargia kaltės forma (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. liepos 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Kasacinio teismo praktikoje nurodoma, kad „specialių elgesio saugumo taisyklių ribos priklauso nuo konkrečios kilusios situacijos; specialios elgesio saugumo taisyklės gali būti nustatytos tiek įstatymais, tiek įstatymų įgyvendinamaisiais ar vietinio (lokalinio) pobūdžio teisės aktais“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. sausio 27 d. nutartis baudžiamojoje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 28 d. nutartis baudžiamojoje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Būtent specialių elgesio taisyklių pažeidimus bandoma tapatinti su darbo saugos ir sveikatos pažeidimais, ypač tais atvejais, kai pažeidimas būna padaromas darbovietės teritorijoje, todėl kyla ginčų dėl to, kuri Lietuvos Respublikos BK norma turėjo būti pritaikyta. Pasitaiko ir atvejų, kai už tą patį pažeidimą taikoma ir Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d., ir Lietuvos Respublikos BK 176 str. Pavyzdžiui, kasacinio teismo byloje Nr. 2K-116-648-2022 teismas iš naujo bylą perdavė nagrinėti

apeliaciniam teismui, konstatavęs, kad neaišku, kokiais motyvais remiantis teismas priėmė pirmosios instancijos teismo sprendimui priešingą išvadą. Šioje byloje dėl D.K. mirties nelaimingo atsitikimo metu pirmosios instancijos teismas pripažino kaltais V.S. pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str., nes ji, būdama darbdave, pažeidė darbo saugos ir sveikatos reikalavimus, dėl ko įvyko nelaimingas atsitikimas bei R.G. pagal Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. už tai, kad jis atėmė kitam žmogui gyvybę, pažeisdamas specialias elgesio saugumo taisykles. Šią bylą apeliacine tvarka nagrinėjęs teismas nusprendė, kad V.S. nepadarė nusikalstamos veikos, numatytos Lietuvos Respublikos BK 176 str., o dėl R.G. priimtą sprendimą paliko galioti. Kasacinis teismas pabrėžė, kad apeliacinio teismo sprendimas yra nemotyvuotas ir grąžino nagrinėti iš naujo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. gegužės 9 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Taigi, pastebime, kad teismams riba tarp šių dviejų nusikalstamų veikų gali būti labai neaiški.

Iš teismų praktikos matyti, kad siekiant atriboti Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. bei Lietuvos Respublikos BK 176 str. ginčų sprendimo metu bandoma atsakyti į sekančius klausimus:

1. *Ar subjektus siejo darbo teisiniai santykiai?* Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos BK 176 str. taikomas, kai sunkūs padariniai darbuotojams kyla dėl darbdavio ar jo įgalioto asmens padarytų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų. Taigi, kaip minėta, kaltas asmuo turi atitikti specialaus subjekto požymius. Nesant šio požymio atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str. negalima. Pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-217-699/2015 „elektrikas, davęs leidimą perduoti mokyklos elektros skydinės raktą kitos įmonės darbuotojui ir taip pažeidęs elektros įrenginių eksploatavimo taisykles, neatitinka BK 176 straipsnyje numatytų specialaus subjekto požymių. Todėl konstatuota, kad tokia veika pagrįstai kvalifikuota pagal BK 132 straipsnio 3 dalį, o ne pagal 176 straipsnį“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 28 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Byloje Nr. 2K-327-788/2017 kasacinis teismas pritarė žemesnės instancijos teismų sprendimui, kad V.V. nusikalstamoje veikoje yra visi būtini Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. įtvirtintos veikos požymiai, nes jis dirbdamas ekskavatoriumi, kasdamas duobę, neįvertinęs darbo pavojingumo, nepastatęs apsauginių aptvarų ir neįsitikinęs, kad pavojingoje zonoje nėra pašalinių žmonių, atėmė G.Č. gyvybę, su kuria jo nesiejo darbo teisiniai santykiai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 29 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Taip ir tais atvejais, kai šalis sieja civiliniai teisiniai santykiai, pavyzdžiui, rangos teisiniai santykiai. Jei atliekant darbus rangos pagrindu įvyksta nelaimingas atsitikimas, darbuotojui gyvybę atėmęs darbų vadovas atsako ne pagal Lietuvos Respublikos BK 176 str., bet pagal Lietuvos Respublikos BK

132 str. 3 d, nes tokiais atvejais tarp šalių nėra darbo teisinių santykių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

2. Tais atvejais, kai kaltas bei nukentėjęs asmuo dirba toje pačioje įstaigoje, gali būti keliamas klausimas, *ar specialias elgesio saugumo taisykles pažeidęs darbuotojas veikė savavališkai ar darbdavio nurodymu?* Pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-206-303/2019 kasacinis teismas sutiko su žemesnės instancijos teismų sprendimais, kad kaltas asmuo baudžiamojon atsakomybėn turi būti traukiamas pagal Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d., nes pažeidė specialias elgesio saugumo taisykles (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. birželio 27 d. nutartis baudžiamojoje byloje). J.A. dirbo antrinių žaliavų rūšiųotoju ir savavališkai ėmėsi darbo, kuris nebuvo susijęs su jo darbu. Siekdamas užkelti nukritusį ir suskilusį atraminės sienelės bloką, jam nepriskirto krautuvo šakėmis, suspaudė ir pakėlė betoninę bloko dalį. Vis dėlto, jam nepavyko bloko padėti į vietą, todėl krautuva darbuotojas paliko be priežiūros. Iš palikto krautuvo iškrito blokas ir prispaudė kitam darbuotojui galvą, dėl ko jis mirė. Teismų teigimu, J.A. turėjo pakankamai kvalifikacijos tam, kad būtų žinojęs, kad be priežiūros krautuvas negali būti paliktas, nes buvo išklausęs mokymus apie darbą su krautuvu, supažindintas su krautuvų konstrukcijų ypatumais ir jų eksploatacija bei priežiūra, atliko praktinį mokymą ir įgijo kompetenciją apie krovinių vežimą tiek įmonės viduje, tiek teritorijoje ir pan. Be to, darbuotojas buvo tinkamai supažindintas su įmonės darbo saugos ir sveikatos reikalavimais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. birželio 27 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Taigi, šiuo atveju negalėjo būti taikoma Lietuvos Respublikos BK 176 str. nuostata, nes ji taikoma tik vadovams ar kitiems už darbo saugą atsakingiems asmenims. Tuo tarpu šioje situacijoje J.A. tokių įgaliojimų neturėjo, kalto bei nukentėjusio asmens nesiejo darbo teisiniai santykiai, t.y. jie buvo lygiaverčiai įmonės darbuotojai. Vis dėlto, manytina, jog situacijos vertinimas pasikeistų, jei būtų nustatyta, kad jo darbo užduotims nepriklausančią veiką jis būtų atlikęs savo vadovo nurodymu, t.y. nesavavališkai, jei vadovo nurodymu būtų palikęs krautuva ir pan. Tokiu atveju būtų pagrindas taikyti Lietuvos Respublikos BK 176 str., jei būtų nustatytas tiesioginis priežastinis ryšys tarp neteisėto darbdavio nurodymo ir sunkių padarinių.

3. Esant Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. ir Lietuvos Respublikos BK 176 str. normų konkurencijai būtina atsakyti į klausimą, *kurie neteisėti veiksmai tapo būtina sąlyga sunkiems padariniams?* Pavyzdžiui, byloje Nr. 2K-70-788-2023 kilo ginčas dėl Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. bei Lietuvos Respublikos BK 176 str. konkurencijos. Kasatorius įrodinėjo, kad Lietuvos Respublikos BK 176 str. nuostata yra specialioji Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. atžvilgiu, todėl kilus konkurencijai, turi

būti taikoma specialioji norma. Su tokia pozicija kasacinis teismas nesutiko ir pabrėžė, kad kiekvienu konkrečiu atveju reikia vertinti, kokia veika su sunkiais padariniais yra susijusi tiesioginiu priežastiniu ryšiu. Šioje byloje teismas pripažino, kad nėra pagrindo abejoti žemesnės instancijos teismų sprendimais, kad „M. B. neveikimo neužtikrinant, kad nesaugiu liftu nebūtų naudojamosi (...) ir nukentėjusiojo mirties yra teisiškai reikšmingas priežastinis ryšys. (...) M. B. vadovavo UAB „K“, kuriai priklauso pastatas, kuriame buvo naudojamosi nesaugiu techniškai netvarkingu liftu, ir kad M. B. apie tai žinojo. (...) nuteistasis pažeidė Liftų naudojimo taisyklių reikalavimus, nes neužtikrino tinkamos lifto priežiūros ir naudojimo, kad patalpose nebūtų eksploatuojamas įgaliotos įstaigos eksperto nepatikrintas krovininis liftas ir kad ši patalpa nebūtų prieinama pašaliniam asmenims“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. sausio 17 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos Respublikos BK 176 str. ir Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. atribojimas kelia problemų tais atvejais, kai nelaimingas atsitikimas įvyksta vykdant kokio nors pobūdžio darbus, ypač kai nelaimingas atsitikimas, sukėlęs kito asmens mirtį, įvyksta darbovietės teritorijoje. Siekiant tinkamai atriboti šias nusikalstamas veikas, visų pirma, turi būti vertinama, kokie teisiniai santykiai siejo subjektus, t.y., ar kaltinamajam gali būti priskiriamas specialaus subjekto (darbdavio ar įgalioto asmens) statusas. Antra, jei nelaimingas atsitikimas įvyksta dėl vieno iš darbuotojų veiksmų, būtina vertinti, ar jis veikė savavališkai, ar darbdavio, atsakingo už darbo saugą, nurodymu. Trečia, kilus Lietuvos Respublikos BK 176 str. bei Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. konkurencijai, privalu vertinti, kokio subjekto bei kurie veiksmai tiesioginiu priežastiniu ryšiu yra susiję su sunkiais padariniais.

IŠVADOS

Magistro baigiamajame darbe iškeltas ginamas teiginys, kad Lietuvos Respublikos BK 176 str. įtvirtintos veikos objektyviųjų bei subjektyviųjų požymių nustatymas yra sudėtingas, kas apsunkina baudžiamosios atsakomybės taikymą už šią veiką, pasitvirtino, nes:

1. Teisė į saugias bei sveikas darbo sąlygas – vertybė, saugoma tarptautinės teisės aktų bei nustatoma aukščiausią teisinę galią turinčių nacionalinių dokumentų. Ši teisė garantuojama kiekvienam be išimties darbuotojui, nepaisant jo pareigų, vykdomų funkcijų, o jos įgyvendinimas negali būti pakeistas nei vienos iš darbo sutarties šalių valia nei bendru susitarimu.

2. Lietuvos Respublikos BK 176 str. įtvirtintos nusikalstamos veikos objektyviųjų požymių nustatymas nėra lengvas:

- darbo saugos ir sveikatos pažeidimus reglamentuoja labai plati teisinė bazė, daugelis teisės aktų reguliuoja specifines, specialių žinių reikalaujančias sritis. Nors šių teisės aktų analizei pasitelkiami ekspertai, tai neatima iš teismų pareigos konkretizuoti, kokie būtent teisės aktų pažeidimai buvo padaryti. Priešingu atveju nebus tinkamai motyvuota, kokie veiksmai lėmė pavojingų padarinių atsiradimą;

- nors teismai neturi kompetencijos nei darbuotojo mirties priežastims nustatyti, nei įvertinti sveikatos sutrikdymo masto ir turi analizuoti ekspertų pateiktą išvadą šiuo klausimu, tai neatima iš teismų pareigos kiekvienu konkrečiu atveju analizuoti taikytinų teisės normų turinio. Įstatymų leidėjas taip pat neapibrėžia kitų sunkių padarinių sąvokos, todėl kiekvienu konkrečiu atveju teismai privalo vertinti individualias bylos aplinkybes, kilusių padarinių mastą, pobūdį ir kitas reikšmingas aplinkybes tam, kad galėtų pateikti išvadą, ar tokie padariniai atitinka sunkių padarinių kriterijus;

- teismai kiekvienu atveju privalo pagrįsti, kokie konkrečiai veiksmai tapo tiesiogine kilusių sunkių padarinių priežastimi. Teismų praktika rodo, kad teismai ne visada konkretizuoja priežastis, o nurodo visą grandinę darbo saugos ir sveikatos pažeidimo priežasčių, galėjusių lemti nelaimingą atsitikimą, nors didelė dalis tokių priežasčių nebuvo tiesiogiai susiję su kilusiais padariniais. Ne visada detalizuojami darbo saugos ir sveikatos pažeidimai, kai nustatoma, kad sunkius padarinius patyręs darbuotojas buvo neblaivus. Tai neatitinka kasacinio teismo praktikos, nes tokiu atveju lemiamą reikšmę teismų sprendimui privalo turėti tai, ar darbovietėje buvo užtikrintos visos saugaus darbo priemonės.

3. Lietuvos Respublikos BK 176 str. įtvirtintos nusikalstamos veikos subjektyviųjų požymių nustatymas nėra lengvas:

- darbdavio atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus nėra absoliuti, nes šias funkcijas jis gali perduoti kitam asmeniui. Tam, kad įgaliotas asmuo galėtų būti laikomas atsakingu, būtina vertinti, ar jam buvo suteiktos funkcijos šioje srityje, ar jos buvo perduotos teisingai. Be to, būtina vertinti, kokios konkrečiai funkcijos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje buvo perduotos, t.y. pilna apimtimi ar iš dalies. Šiam faktui nustatyti teismai privalo analizuoti įvairaus pobūdžio dokumentus, įskaitant darbo sutartis, pareigybės aprašymus ir pan.

- jei nusikalstamas pasitikėjimas nustatomas lengviau, nes visada yra susijęs su sąmoningu kaltinamojo suvokimu, kad jo daromi darbų saugos ir sveikatos pažeidimai gali sukelti sunkius padarinius, tai nusikalstamas nerūpestingumas nustatomas sudėtingiau, nes kaltininkas nei suvokia savo veiksmų rizikingo pobūdžio, nei numato padarinius. Dėl to sprendžiant klausimą, ar tai galėjo ir turėjo būti numatyta, ypatingą reikšmę turi eilė subjektyvių kriterijų, kurie kiekvienu individualiu atveju gali turėti skirtingą reikšmę. Dėl to teismai dažnai vengia atskleisti kaltės turinį ir apsiriboja tik įvardijamu, kad kaltininko veiksams būdinga neatsargi kaltės forma, nors tai nėra teisinga.

4. Lietuvos Respublikos BK 176 str. ir Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. atribojimas kelia problemų tais atvejais, kai nelaimingas atsitikimas įvyksta darbovietės teritorijoje. Siekiant tinkamai atriboti šias nusikalstamas veikas, visų pirma, turi būti vertinama, kokie teisiniai santykiai siejo subjektus, t.y. ar kaltinamajam gali būti priskiriamas specialaus subjekto (darbdavio ar įgalioto asmens) statusas. Antra, jei nelaimingas atsitikimas įvyksta dėl vieno iš darbuotojų veiksmų, būtina vertinti, ar jis veikė savavališkai, ar darbdavio, atsakingo už darbo saugą, nurodymu. Trečia, kilus Lietuvos Respublikos BK 176 str. bei Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. konkurencijai, privalu vertinti, kokio subjekto bei kurie veiksmai tiesioginiu priežastiniu ryšiu yra susiję su sunkiais padariniais.

REKOMENDACIJOS

1. Atsižvelgiant į tai, kad nei Lietuvos Respublikos BK, nei kiti teisės aktai nepateikia sunkių padarinių, kylančių dėl Lietuvos Respublikos BK 176 str. pažeidimo, sąvokos, o dėl sunkumo ribų ir kriterijų nėra oficialaus išaiškinimo ir kasacinio teismo praktikoje, todėl šie kriterijai kiekvienu konkrečiu atveju yra vertinamieji ir daugeliu atvejų labai skiriasi, siūlytina kasacinio teismo praktikoje pateikti šios sąvokos išaiškinimą ir pateikti preliminarius kriterijus, kuriais galėtų remtis teismai, nustatydami padarinių sunkumą, kai tokie padariniai nėra susiję su darbuotojų mirtimi ar sveikatos sužalojimu.

2. Atsižvelgiant į tai, kad kasacinio teismo praktikoje nėra vieno aiškaus išaiškinimo dėl Lietuvos Respublikos BK 176 str. ir Lietuvos Respublikos BK 132 str. 3 d. attribojimo, o šios veikos dažnai įvyksta darboviečių teritorijose, siūlytina pateikti teismams rekomendacijas, kad šios dvi nusikalstamos veikos tarpusavyje galėtų būti atibojamos įvertinant: kokie teisiniai santykiai siejo subjektus; ar nelaimingą atsitikimą sukėlę darbuotojo veiksmai padaryti savavališkai ar darbdavio, atsakingo už darbo saugą, nurodymu; kurie veiksmai tiesioginiu priežastiniu ryšiu yra susiję su sunkiais padariniais.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

1. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). *Valstybės žinios*, 2006, 68-2497.
2. Jungtinių Tautų tarptautinio ekonominių, socialinių ir politinių teisių paktas (1966). *Valstybės žinios*, 2002, 77-3290.
3. Europos socialinė chartija (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.
4. Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. birželio 22 d. Konvencija Nr. 155 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos.
5. Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OJ L 183, p. 1–8.
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. OL L 186, p. 10.
7. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
8. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.
9. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 89-2741.
10. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 37-1341.
11. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
13. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.
14. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (2016). TAR, 18827.
15. Lietuvos Respublikos statybos įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 32-788.
16. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. spalio 23 d. įsakymas Nr. A1-293/V-869 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų tvarkant krovinius rankomis patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 116-4417.
17. Lietuvos Respublikos miškų ūkio ministerijos 1996 m. lapkričio 22 d. įsakymas Nr. 208 „Miško darbų saugos taisyklės DT 1 – 96“. *Valstybės žinios*, 116-2733.
18. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro, Lietuvos Respublikos teisingumo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo apsaugos ministro 2003 m. gegužės 23 d. įsakymas Nr. V-298/158/AI-86 „Dėl sveikatos sutrikdymo masto nustatymo taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 52-2357.

Specialioji literatūra

19. Bakanauskienė, I. (2008). *Personalo valdymas*. Vadovėlis. Kaunas: Vytauto Didžiojo Universiteto leidykla.
20. Fedosiuk, O. (2012). Baudžiamoji atsakomybė kaip kraštutinė priemonė (*ultima ratio*): teorija ir realybė. *Jurisprudencija*, 19(2), 715-738 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/57> [žiūrėta 2024 m. kovo 17 d.].
21. Juknienė, D. ir Laučienė, R. (2021). Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų svarba rengiant statybos technologines korteles. *Inžinerinės ir edukacinės technologijos*, 1, 9-16 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ktk.lt/uploads/7487a9f7-15c9-4cc0-801e-775f5a748c36/2021-01.pdf> [žiūrėta 2024 m. kovo 17 d.].
22. Pakštaitis, L. (2021). Kaltės įrodinėjimo teisėsaugos veikloje klausimai. *Public security and public order*, 27, 91-104 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/vsvt/article/view/6556> [žiūrėta 2024 m. kovo 17 d.].
23. Paron, L. (2022). Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym. *Artykuły problemowe*, 9(10), 70-74.
24. Riesenhuber K. (2012). *European Employment Law. A Systematic Exposition*. Cambridge, United Kingdom: Intersentia.
25. Tartilas, J. (2008). Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu. *Jurisprudencija*, 8(110); 13–17 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1815> [žiūrėta 2024 m. kovo 17 d.].
26. Tartilaitė, A. (2008). Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje. *Jurisprudencija*, 8(110), 95-100 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1827> [žiūrėta 2024 m. kovo 17 d.].
27. Usonis, J. (2007). Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje. *Jurisprudencija*, 1(91); 59–64 Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/b4e19a15-a38f-43e5-a8b4-df89b8cd8819/content> [žiūrėta 2024 m. kovo 17 d.].
28. Žalnieriūnas, L. (2021). *Priežastinis ryšys ir jo nustatymas baudžiamojoje teisėje*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (S 001), Mykolo Romerio universitetas, Vilnius: Žara.

Teismų praktika

29. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas. Valstybės žinios, 51-1904.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2008.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. birželio 7 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-221/2011.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 12 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. Nr. 2K-326/2012.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 15 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-123/2013.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-572/2013.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-236/2014.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. birželio 17 d. nutartis baudžiamoje byloje Nr. 2K-320/2014.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. sausio 27 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-22-677/2015.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 28 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-217-699/2015.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-328-248/2015.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 25 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-74-511/2016
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gegužės 17 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-100-696/2016.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. lapkričio 8 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-355-788/2016.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 20 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-460-507/2016.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. vasario 14 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-11-648/2017.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 25 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-104-648/2017.

46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 18 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-126-693/2017.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-181-489/2017.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 29 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-327-788/2017.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 12 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-364-222/2017.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-390-1073/2017.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 22 d. teismų praktikos darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo (BK 176 straipsnis) baudžiamosiose bylose apžvalga.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 15 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-337-489/2018.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. birželio 27 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-206-303/2019.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 11 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-272-458/2019.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gruodžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-321-303/2019.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-628/2020.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. liepos 2 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-54-628/2020.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. liepos 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-172-648-2020.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 22 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-36-942/2022.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. balandžio 21 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-127-976/2022.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. gegužės 9 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-116-648-2022.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. sausio 17 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-70-788-2023.

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-123-1075/2023.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. birželio 22 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-178-654/2023.
65. Kauno apygardos teismo 2018 m. vasario 9 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-16-810/2018.
66. Kauno apygardos teismo 2018 m. balandžio 5 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. Nr.1A-45-327/2018.
67. Kauno apygardos teismo 2020 m. spalio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-23-348/2020.
68. Šiaulių apygardos teismo 2019 m. gegužės 8 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-20-354/2019.
69. Šiaulių apygardos teismo 2019 m. lapkričio 14 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-209-309/2019.
70. Kauno apylinkės teismo 2017 m. liepos 20 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-135-917/2017.
71. Kauno apylinkės teismo 2020 m. lapkričio 25 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-1047-408/2020.
72. Kauno apylinkės teismo 2021 m. vasario 17 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-488-737/2021.
73. Kauno apylinkės teismo 2023 m. balandžio 28 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-236-408/2023.
74. Klaipėdos apylinkės teismo 2018 m. birželio 22 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-83-795/2018.
75. Klaipėdos apylinkės teismo 2022 m. kovo 25 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-16-729/2022.
76. Šiaulių apylinkės teismo 2018 m. lapkričio 9 d. baudžiamasis įsakymas baudžiamojoje byloje Nr. 1-1888-284/2018.
77. Šiaulių apylinkės teismo 2023 m. rugsėjo 14 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-1026-409/2023.
78. Šiaulių apylinkės teismo 2023 m. rugsėjo 25 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr.1-47-409/2023.
79. Tauragės apylinkės teismo 2020 m. spalio 9 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-437-377/2020.

80. Utenos apylinkės teismo 2022 m. kovo 25 d. baudžiamasis įsakymas baudžiamojoje byloje Nr. e1-225-732/2022.
81. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2017 m. birželio 5 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-198-1017/2017.
82. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. spalio 21 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-2076-908/2019.
83. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2022 m. kovo 3 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-764-716/2022.
84. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2023 m. vasario 14 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-451-1057/2023.
85. Vilniaus regiono apylinkės teismo 2022 m. vasario 11 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-18-604/2022.
86. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia3/iii%20pk%20146-15-1.pdf> [žiūrėta 2024 m. balandžio 4 d.].
87. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2021 r. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/II%20KK%20396-20.pdf> [žiūrėta 2024 m. balandžio 7 d.].
88. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 kwietnia 2020 r. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://orzeczenia.lublin.sa.gov.pl/details/\\$N/153000000001521_III_Apa_000004_2020_Uz_2020-04-08_001](https://orzeczenia.lublin.sa.gov.pl/details/$N/153000000001521_III_Apa_000004_2020_Uz_2020-04-08_001). [žiūrėta 2024 m. balandžio 7 d.].
89. Wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 26 marca 2019 r. Nr. VI Ka 40/19 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://orzeczenia.gliwice.so.gov.pl/content/\\$N/151515000003006_VI_Ka_000040_2019_Uz_2019-03-26_001](https://orzeczenia.gliwice.so.gov.pl/content/$N/151515000003006_VI_Ka_000040_2019_Uz_2019-03-26_001) [žiūrėta 2024 m. balandžio 7 d.].
90. Wyrok Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 26 października 2021 r. Nr. IV Ka 848/21 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.saos.org.pl/judgments/459949> [žiūrėta 2024 m. balandžio 4 d.].

Kiti šaltiniai

91. Komisijos 2021 birželio 23 d. komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2021–2027 m. ES darbuotojų sveikatos ir saugos strateginė programa. Darbuotojų sauga ir sveikata kintančiame darbo pasaulyje“, COM(2021) 323 final.

92. Lietuvos Respublikos Seimo teisės ir teisėtvarkos komiteto išvada dėl Baudžiamojo kodekso 141, 156, 176, 178, 180, 181, 182, 183, 184, 189(1), 190, 192, 195, 196, 197, 199, 199(1), 199(2), 200, 201, 203, 204, 206, 207, 208, 209, 212, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 224(1), 246, 248, 253, 255, 256, 267, 267(1), 277, 281 straipsnių ir XXIX skyriaus pavadinimo pakeitimo, Kodekso papildymo 253(2), 256(2), 260(1), 266(1), 267(2), 267(3), 276(4), 282(1) straipsniais ir Kodekso 186, 298 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projekto (2023). *ESEIMAS*, 102-P-10.

SANTRAUKA

Baudžiamoji atsakomybė už darbų saugos reikalavimų nesilaikymą

Rokas Morkūnas

Kiekvienas darbuotojas privalo turėti sveikas bei saugias darbo sąlygas, o šių reikalavimų pažeidimas privalo turėti griežtas pasekmes. Viena jų – baudžiamoji atsakomybė. Magistro baigiamasis darbas skirtas baudžiamosios atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus analizei. Darbe remiantis baudžiamosios teisės teorija bei teismų praktika aptariama, su kokiais sunkumais susiduria teismai nustatant Lietuvos Respublikos BK 176 str. įtvirtintos nusikalstamos veikos objektyviuosius bei subjektyviuosius požymius.

Teismų praktikos analizė rodo, kad objektyviųjų bei subjektyviųjų šios nusikalstamos veikos požymių nustatymas yra sudėtingas, dėl to kilę ginčai nėra teisingai išsprendžiami ne tik pirmosios instancijos, bet ir apeliacinės instancijos teismuose. Daugiausia problemų teismams kyla detalizuojant, kokiais veiksmais buvo pažeisti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai, kurie iš šių veiksmų tiesioginiu ryšiu susiję su kilusiais sunkiais padariniais, kokius padarinius apima sunkių padarinių sąvoka. Nemažiau problemų kyla ir nustatant tinkamą nusikalstamos veikos subjektą, nes darbdavio atsakomybė nėra absoliuti, jei savo funkcijas šioje srityje jis yra tinkamai perdavęs kitam įgaliotam asmeniui. Teismai ne visada tinkamai pasisako ir dėl kaltės, apsiribodami fraze, kad nusikalstama veika padaroma dėl neatsargumo.

Magistro baigiamajame darbe analizuojamas ir Lietuvos Respublikos BK 176 str. bei 132 str. 3 d. santykis ir konstatuojama, kad tinkamas šių normų atribojimas galimas tik įvertinus, kokie santykiai siejo šalis, ar darbuotojas veikė savavališkai, ar darbdavio nurodymu bei kurie iš veiksmų buvo tiesiogiai susiję su kilusiais padariniais.

SUMMARY

Criminal Liability for non-compliance with Occupational Health and Safety Requirements

Rokas Morkūnas

Every employee must have healthy and safe working conditions, and violation of these requirements must have severe consequences. One of these is criminal liability. The master's thesis analyses the criminal liability for breaches of occupational safety and health. The thesis, based on the theory of criminal law and case law, discusses the difficulties faced by the courts in determining the objective and subjective elements of the offence under Article 176 of the Criminal Code.

The analysis of the case-law shows that the determination of the objective and subjective elements of this offence is problematic and that the disputes that have arisen are not resolved correctly, not only by the courts of first instance but also by the courts of appeal. The main problems for the courts are the details of the acts which infringed the legislation on health and safety at work, which of these acts were directly linked to the serious consequences which resulted, and which consequences are covered by the concept of serious consequences. Equally problematic is the identification of the proper subject of the offence since the employer's liability is not absolute if it has duly delegated its functions in this area to another authorised person. The courts do not always give a proper account of fault either, limiting themselves to the phrase that the offence is committed through negligence.

The master's thesis also analyses the relationship between Article 176 and Article 132(3) of the Criminal Code of the Republic of Lithuania and concludes that a proper distinction between these norms can only be made by assessing the relationship between the parties, whether the employee acted arbitrarily or at the direction of the employer, and which of the actions were directly related to the ensuing consequences.