

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Darjos Volčiok
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos darbuotojų saugos ir
sveikatos srityje**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas
Recenzentas: asist. Vida Petrylaitė

Vilnius 2011

TURINYS

Įvadas

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos samprata.....	6
2. Darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje	16
2.1 Darbuotojų teisės ir darbdavių pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.....	17
2.2. Darbuotojų pareigos ir darbdavių teisės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.....	38
3. Sauga ir sveikata darbe vietiniu lygiu.....	42
3.1. Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos darbe tarnybos.....	42
3.2 Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, darbuotojų atstovai saugai	44
4. Materialinė atsakomybė darbuotojų saugos ir sveikatos srityje	47

Išvados

Literatūros sąrašas

Santrauka

Summary

Ivadas

Darbo aktualumas. Teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas – konstitucinė žmogaus teisė. Tiek valstybė, tiek kiti subjektai šios teisės negali pažeidinėti. Kiekvienas darbuotojas turi teisę, kad jam būtų sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos. Kaip ir kiekvienoje demokratiškoje valstybėje, taip ir Lietuvoje, pamatinis ir svarbiausias teisės aktas, įtvirtinantis asmens teisę į saugų darbą yra Lietuvos Respublikos Konstitucija. Jos 48 straipsnis teigia, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Gerai žinoti ir išmanyti savo teises ir pareigas turėtų būti viena iš svarbiausių vidinių žmogaus nuostatų, apsprendžiančių puikius darbinius santykius ir atsakomybę. Baigiamajame darbe, darbo saugos ir sveikatos samprata bei atsakomybė už norminių teisės aktų nesilaikymą bus nagrinėjama siaurąja prasme. Plačiąja prasme bus analizuojamos darbuotojų ir darbdavių teisės bei pareigos, kurios apima vieną bendrą darbuotojų teisę ir darbdavio pareigą, susijusią su saugiomis ir sveikatai nekenksmingomis darbo sąlygomis. Šios teisės ir pareigos yra glaudžiai susijusios tarpusavyje, todėl darbe laikomasi principo, pagal kurį akcentuojama, jog tai, kas yra darbdavio pareiga, tas yra darbuotojo teisė bei atvirkščiai. Darbuotojui ir darbdaviui yra numatyta materialinė atsakomybė, susijusi su saugiomis ir sveikomomis darbo sąlygomis. Materialinė atsakomybė klasifikuojama į ribotą ir visišką. Lietuvos Aukščiausias Teismas (toliau – LAT) formuoja praktiką kokiais atvejais darbuotojui bei kokiais atvejais darbdaviui gali būti taikoma atitinkama materialinės atsakomybės rūšis. LAT bylų gausa šios kategorijos bylose pabrėžia temos aktualumą.

Darbo problema. Baigiamajame darbe susisteminti teisės aktai, kurie reglamentuoja darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus bei pateikta LAT praktika darbuotojų ir darbdavių materialinės atsakomybės srityje. Teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugos ir sveikatos sritį yra pakankamai daug, todėl kyla tinkamo reglamentavimo problema, kuri atsispindi gausioje LAT praktikoje šios kategorijos bylose. Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe problema ypač aktuali, pažeidžiant šios sistemos pagrindus, darbuotojams padaroma tiek materialinė, tiek nematerialinė žala.

Darbo objektas. Objektą apibrėžia pats darbo pavadinimas – tai darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.

Darbo tikslas – išanalizuoti ir išskirti esmines darbdavių ir darbuotojų teises bei pareigas, taipogi išnagrinėti materialinės atsakomybės taikymo ypatumus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.

Darbo uždaviniai:

1. išnagrinėti norminius teisės aktus, kurie reglamentuoja darbuotojų saugą ir sveikatą, pateikiant svarbiausias sampratas ir apibrėžimus;
2. išanalizuoti darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas vienas kitam;
3. pateikti saugos ir sveikatos norminių teisės aktų įgyvendinimą įmonėje, analizuojant privalomas bei papildomas saugos ir sveikatos užtikrinimo priemones.
4. pateikti darbuotojų ir darbdavių materialinės atsakomybės taikymo ypatumus pagal LAT praktiką.

Darbo hipotezė. Darbuotojų saugos ir sveikatos srityje silpnesnė šalis yra darbuotojas.

Darbo naujumas ir praktinė vertė. Dabartiniu metu susidomėjimas darbo sauga auga. Vis daugiau mokslininkų, tarptautinės organizacijos ir valstybinės institucijos domisi, nagrinėja ir sprendžia įvairias problemas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Siekiant užtikrinti fizinę, moralinę ir socialinę gerovę reikia sudaryti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas. Kiekviena valstybė, savo įsipareigojimus užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas visiems darbuotojams įgyvendina atsižvelgiant į jos ekonominio išsivystimo lygį, taip pat į priimtus tarptautinius teisės aktus. Remiantis šiuolaikinės teisės samprata būtina suvokti kiekvieno piliečio teisių ir pareigų bendrybę ir svarbą. Negali būti teisių be pareigų, kaip negali būti pareigų be teisių. Tik esant teisių ir pareigų simbiozei asmenys darniai gali naudotis savo teisėmis nekeldami grėsmės kito asmens teisėms. Numatyta darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas ir darbuotojo teisė jas turėti, bet išlaikant pareigą paklusti saugaus ir sveiko darbo taisyklių ir normų reikalavimams. Šiame darbe nagrinėjama tema yra aktuali, o naujumas grindžiamas šiuolaikiškumu, kadangi – visame pasaulyje, o tuo pačiu ir Lietuvoje, svarbiausias socialinės politikos tikslas – žmonių sauga ir sveikata darbe. Darbdaviai dažnai nepaiso darbuotojų interesų, neužtikrina asmens konstitucinės teisės į saugą ir sveiką, nekenksmingą darbą, neleistinais taipydami darbuotojų sąskaita. Tuo pačiu darbuotojai taip pat nevykdo savo pareigų. Dėl didelės gausos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą, kyla nemažai problemų tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, todėl labai svarbu atskirti pagrindines darbuotojų ir darbdavių teises bei pareigas. Tai ir

siektina įgyvendinat šio darbo tikslą. Be to, pateiktas darbuotojų saugos ir sveikatos teorinis nagrinėjimas, kuris galėtų būti naudingas studijų procese.

Darbo metodai. Siekiant atskleisti darbo tikslą ir įgyvendinat uždavinius buvo naudojami šie darbo metodai: lingvistiniu metodu aiškinamos nacionalinės teisės normų šaltiniuose vartojamos sąvokos. Sisteminiu metodu naudotasi, nagrinėjant darbdavių bei darbuotojų pareigų ir teisių įgyvendinimo mechanizmą. Lyginamuoju metodu nagrinėti saugaus darbo klausimus reguliuojantys teisiniai aktai skirtingose valstybėse. Naudojant loginį metodą buvo atskleidžiamas darbo tikslas ir uždaviniai, daromos išvados ir apibendrinimai.

Darbo šaltiniai. Šiame darbe buvo naudojama įvairi norminė, specialioji literatūra bei teismų praktika: tarptautiniai bei Europos Sąjungos norminiai teisės aktai, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugą bei sveikatą reglamentuojantys įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai, LAT praktika, teisinė literatūra darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, interneto tinklapiuose pateikta informacija, susijusi su darbo objektu.

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos samprata

Žmonių sauga ir sveikata yra svarbiausias socialinės politikos tikslas visame pasaulyje. Statistikos duomenys, mokslininkų tyrimų rezultatai ir prognozavimo metodai rodo, kad darbuotojų saugos ir sveikatos problema vis dar išlieka. Darbuotojai tampa nedarbingi dėl nuolatinio pervargimo ir nesaugių darbo sąlygų. Dabartiniu metu susidomėjimas šia problema ne kiek nemažėja, atvirkščiai, vis daugiau ir daugiau mokslininkų, tarptautinės organizacijos ir valstybinės institucijos domisi, nagrinėja ir sprendžia įvairias problemas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Natūralu, kad tiek Tarptautinė darbo organizacija (toliau TDO), tiek Europos Sąjunga (toliau ES) socialinės politikos srityje yra iškėlusios tikslą – didinti darbo gerovę. Darbo gerovės didinimas – tai darbo kokybės gerinimas rūpinantis darbuotojų sveikata ir darbo aplinkos sauga. Siekiant užtikrinti fizinę, moralinę ir socialinę gerovę reikia sudaryti darbuotojams saugią ir sveiką darbo aplinką. Kiekviena valstybė, savo įsipareigojimus užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas visiems darbuotojams, įgyvendina atsižvelgiant į jos ekonominio išsivystymo lygį, taip pat į priimtus tarptautinius teisės aktus.

Toliau bus pateikiamos darbuotojų saugos ir sveikatos sampratos. Klasikinė sveikatos sąvoka pateikta 1946 m. Pasaulinės sveikatos organizacijos (toliau PSO)¹ konstitucijoje ir apibūdinama, kaip geros fizinės, protinės ir visuomeninės savijautos būseną, o ne tik kaip ligos ar negalavimo nebuvimas. Todėl darbdavys turi ne tik koncentruotis ties darbuotojų apsauga nuo konkrečių grėsmių, bet ir visapusiškai rūpintis, kad darbuotojai būtų sveiki ne tik fizine, bet ir protine, dvasine prasme. PSO pateikta sąvoka pagrįstas ir TDO konvencijoje Nr. 155 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos² įtvirtintas sveikatos apibrėžimas, nurodantis, kad sveikata tai ne tik ligos ar negalios nebuvimas, bet ir fiziniai ir protiniai elementai, kurie neigiamai veikia sveikatą ir yra tiesiogiai susiję su sauga ir higiena darbe.

Sveikatos būsenai įtakoja žmonių darbo vieta, darbo sąlygos bei darbdavio veiksmai. Tais atvejais, kai darbo sąlygos yra blogos, darbuotojui nepakanka darbo įgūdžių bei trūksta bendradarbių paramos, gali sutrikti darbuotojo sveikatos būklė, vis daugiau darbuotojų patiria stresą darbe. Dažnai nepakankamai dėmesio ir investicijų skiriama sveikatos stiprinimui,

¹ Tekstas angliu kalba pateiktas PSO internetinėje svetainėje. [žiūrėta: 2011 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą <http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf>.

² International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995.- Geneva: ILO, 1996. P. 99-106.

kenksmingų sveikatai veiksnių prevencijai darbo vietose. Pasekmės – laikinas nedarbingumas (dėl nelaimingų atsitikimų ir ligų), pravaikštos, sumažėjęs darbo našumas ir kokybė, konfliktai darbe ir kita. Taigi, galima teigti, kad darbuotojo sveikatos gerinimas tai ne tik kenksmingų fizinių ir cheminių faktorių pašalinimas, bet ir darbo organizavimas ir planavimas.

ES teisiniuose dokumentuose sąvokos „sauga“ ir „sveikata“ yra papildančios viena kitą, kurios siekia fizinės ir psichinės darbuotojo būsenos gerinimo. Tikslas yra ne tik žalos prevencija, bet ir darbuotojų sveikatos ir saugos skatinimas.

Darbo sauga suvokiama kaip reikalavimų ir standartų sistema, kuriai siekiama užtikrinti darbuotojų saugų darbą, tinkamas ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Sistema numato bendrus saugumo ir technikos reikalavimus darbo aplinkai, vietai, įrenginiams, gamybiniais procesams, darbuotojų apsaugos priemonėms ir panašiai. Teisinių požiūriu sauga darbe suvokiama plačiąja ir siaurąja prasme.

Plačiąja prasme sauga darbe suvokiama kaip organizacinių, techninių, ekonominių, teisinių, higienos, gydymo, profilaktikos priemonių, skirtų darbuotojų sveikatai ir gyvybei, darbingumui išsaugoti, visuma.³ Tai sveikų ir saugių darbo sąlygų užtikrinimas visomis įmanomomis priemonėmis: teisinėmis, ekonominėmis, medicininėmis, gydymo-profilaktinėmis, higienos-sanitarinėmis, organizacinėmis, techninėmis, ir t.t. Šis teisinių priemonių kompleksas yra nukreiptas prieš nepagrįstą darbuotojų atleidimą, perkėlimą į kitą darbą, neatitinkantį jo sveikatos būklės, nukrypimus nuo darbo ir poilsio režimo. Taip pat apima priemones, numatančias darbuotojų, dirbančių kenksmingomis ir pavojingomis sąlygomis, socialinę apsaugą, žalos atlyginimą, įvykus nelaimingam atsitikimui ar susirgus profesine liga. Jame numatyta ir darbdavio pareiga perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės negalintį dirbti darbo sutartimi sulygto darbo į kitą darbą, ligos pašalpos mokėjimas bei sankcijos už nustatytų prevencinių ir kitų saugos darbe norminių teisės aktų nesilaikymą. Apibendrinant galima teigti, jog plačiąja prasme sauga darbe užtikrinama visomis darbo teisės normomis, kurios apsaugo, gina darbuotojų darbinės teisės ir interesus.

Darbų sauga gali būti nagrinėjama keliais aspektais:

- socialinis aspektas – tai kiekvieno darbuotojo visapusiško socialinio vystymosi užtikrinimas. Tai yra darbuotojo profesinio lygio kilimas, pilnavertis gyvenimas ne darbo

³ČYRAS P., TARTILAS J. Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas. Vilnius: Technika, 1998. p.6.

laiku, kai realizuojami įvairūs asmens poreikiai. Socialinis aspektas suteikia darbuotojo sveikatai ir gyvybei prioritetą darbinėje veikloje;

- techninis aspektas – apima darbo etikos lygio kilimą ir darbo priemonių tobulinimą, kad jos būtų nekenksmingos, nepavojingos ir modernios;

- ekonominis aspektas – leidžia įvertinti darbo našumo augimą, garantuoja minimalius nuostolius profesinių susirgimų ir nelaimingų atsitikimų atveju, tinkamų ir saugių darbo sąlygų sudarymą, stabilų darbuotojų skaičių;

- techninis-ekonominis aspektas – reikalauja pelningų investicijų, siekiant patobulinti techniką ir technologijas;

- medicininis-biologinis aspektas – verčia atsižvelgti į kiekvieno darbuotojo darbingumo ribas, į organizmo pasipriešinimą įvairių kenksmingų, pavojingų veiksnių darbinėje aplinkoje poveikiui - tiek nustatant išdirbio normas, tiek vertinant darbo sąlygas;

- teisinis aspektas – tai darbuotojo teisės į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas užtikrinimas, darbuotojo gyvybės ir sveikatos apsauga, teigiamo poveikio užtikrinimas teisinėmis priemonėmis.⁴

Visi šie aukščiau išvardinti saugos darbe aspektai yra tarpusavyje glaudžiai susiję, todėl tik plačiąja prasme suprantama sauga darbe gali tinkamai, visapusiškai užtikrinti saugias darbo sąlygas.⁵

Siauraja prasme darbuotojų sauga – visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.⁶ Tai sistema teisinių priemonių ir būdų, skirtų užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbo procese, siekiant išvengti traumų bei profesinių susirgimų ar bent sumažinti jų skaičių. Šią sistemą apima įvairios normos. Pagrindinės jų: saugos darbe organizavimo normos (tarp jų – darbo saugos planavimo ir finansavimo normos); normos, įtvirtinančios darbuotojų teisę į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas ir jos užtikrinimo garantijas; normos, nustatančios darbdavio pareigas užtikrinti saugą darbe; normos, numatančios nelaimingų atsitikimų bei profesinių susirgimų darbe tyrimą, prevencines priemones, kaip viso to išvengti; saugumo technikos, sanitarinės-higieninės

⁴ ГАПОНЕНКО, В. Ф.; МИХАЙЛОВА Ф. Н. Трудовое право. Под ред. Москва: Закон и право, 2002. стр. 283.

⁵ ТОЛКУНОВА. В.Н. Трудовое право. Курс лекций. Москва: Проспект, 2003, стр. 213-215.

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

taisyklės, saugos darbe standartų sistema; normos, nustatančios ypatingus reikalavimus saugai darbe, taikomus tam tikrų kategorijų darbuotojams (moterims, jaunimui, mažesnio darbingumo asmenims) bei jiems taikomas papildomas garantijas; normos, reguliuojančios tam tikros įmonės viduje atliekamos darbo saugos kontrolės santykius.

Apibendrinant saugos darbe sampratą, būtina pažymėti, kad saugos darbe samprata plačiaja prasme yra labai plati sąvoka. Todėl analizuojant darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, bus apsiribojama tuo, kaip sauga darbe suprantama siaurąja prasme.

Darbuotojų sauga ir sveikatą nėra vien tik bendroji gėrybė arba abipusis laimėjimas. Tai gali būti interesų susikirtimo klausimas, kurį išspręsti galima tik suprantant viešosios politikos įgyvendinimo šioje svarbioje žmonių veiklos srityje kliūtis ir galimybes.⁷ LAT byloje *G.Milčiukienė v. UAB "Antriniai metalai"*⁸ pabrėžė, kad „normos, reguliuojančios saugą darbe, savo teisine prigimtimi yra viešosios teisės normos, nes jų tikslas išsina už darbdavio – darbuotojo teisinio santykio ribų“. Todėl tinkamų, saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimas įmanomas sutelkus valstybės valdžios institucijų, darbdavių ir darbuotojų pastangas.

Kaip ir kiekvienoje demokratiškoje valstybėje, taip ir Lietuvoje, pamatinis ir svarbiausias teisės aktas, įtvirtinantis asmens teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas yra Lietuvos Respublikos Konstitucija,⁹ kurios 48 straipsnis teigia, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Prof. A. Pumputis, priskirdamas šias teises pagrindiniam pirmajam žmogaus teisių lygiui, pabrėžia, kad šios teisės yra „minimalios individo egzistavimą palaikančios teisės“.¹⁰

Reikia pastebėti, kad darbuotojų sauga ir sveikata gali būti suvokiama kaip darbo teisės principas – saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas, išvestinis iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies. Valstybė ir darbdavys privalo imtis priemonių, kad darbas bei darbinė aplinka būtų nekenksminga darbuotojui, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir traumoms, susijusioms su darbu. Šio principo turinys

⁷ WOOLFSON, Charles. Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai // Pinigų studijos, 2005/3, p. 28.

⁸ 1998 m. spalio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Milčiukienė v. UAB "Antriniai metalai"*, Nr. 3K-161/98, kat. 3.

⁹ Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014. (su pakeitimais ir papildymais).

¹⁰ PUMPUTIS, A.; PAKSAS, A.; VAIŠVILA, A. ir kt. Konstitucingumas ir pilietinė visuomenė. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. p. 16.

apima ir išskirtines apsaugos priemonių taikymą tam tikrų kategorijų asmenims nepilnamečiams, neįgaliesiems ir pan. Tačiau nereikia pamiršti, kad didelė įtaka darbuotojo saugumui ir sveikatai daro žmogaus poilsis, laisvalaikis bei kasmetinės atostogos. Čia reikėtų pabrėžti Konstitucijos 49 straipsnį, kuris įtvirtina, kad „kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“. Šiame įstatyme yra nustatytos būtinos žmogaus organizmo funkcijų atstatymo bei visaverčio gyvenimo sąlygos.

Valstybės Konstitucija nustato visų teisės šakų pradmenis bei principus. Todėl teisės šakos normos negali prieštarauti pagrindinio valstybės įstatymo nuostatomis. Tačiau praktikoje prioritetas reguliuoti visuomeninius teisinius santykius yra perduodamas kitiems, iš Konstitucijos išplaukiantiems teisės aktams. Lietuvos Respublikos Seimas pripažindamas, kad žmogaus sveikata yra didžiausia visuomenės socialinė ir ekonominė vertybė, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Konstitucija priėmė Lietuvos Respublikos darbo kodeksą¹¹ (toliau – DK), Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą¹² (toliau – DSSI), kitus įstatymus. Konstitucinę teisę į tinkamas saugias ir sveikas darbo sąlygas detalizuoja ir Vyriausybės nutarimais patvirtinti norminiai teisės aktai, vieni iš svarbiausių – Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai, Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai, Darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatai, Pavojingų darbų sąrašas ir kiti poįstatyminiai aktai. Jie yra svarbūs darbuotojų saugos ir sveikatos teisiniam reglamentavimui, nes darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimas yra susijęs su daugybę įvairių techninių klausimų, kurie negali būti detaliai aptarti DK ar įstatymuose.

Teisės aktų reglamentuojančių saugą darbe, yra gausu. Nemaža jų dalis yra perimti iš ES teisinių dokumentų, kiti sukurti pagal teisinius reglamentus Lietuvoje. Analizuojant DK 259 straipsnį ir DSSI 2 straipsnį darbuotojų saugos ir sveikatos sampratą pateikiama panašiai. Tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Darbuotojų teisė saugiai dirbti suprantama ne vien tik kaip reikalavimų darbo vietos įrengimui, darbo priemonėms, apsaugai nuo pavojingų medžiagų, sveikatos patikrinimams sistema. Ji dar apima ir darbuotojų teisę į tai, kad su jais būtų tinkamai įforminta darbo sutartis, tinkamai atsiskaitoma už darbą, garantuojamos įstatymų numatytos darbo ir poilsio laiko sąlygos,

¹¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. (su pakeitimais ir papildymais).

¹² Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170. (su pakeitimais ir papildymais).

užtikrinamas darbuotojų mokymas, atestavimas ir instruktavimas. Be to visa darbo teisė yra skirta darbuotojų teisės saugiai dirbti užtikrinimui.

Darbuotojų sauga ir sveikata yra bendraja prasme ta pati darbo sauga, kuri buvo aptarta prieš tai labai plačiai. Taigi DSSĮ ir kiti su juo susiję teisės aktai turėtų reglamentuoti ne tik darbuotojų saugą ir sveikatą, bet ir darbo užmokestį, darbo ginčų nagrinėjimą ir t.t. Visos šios problemos įeina į darbo saugos sampratą. Galime daryti išvada, kad DSSĮ galiojimo ribos teisinėje plotmėje turi būti susiaurintos.

Sauga ir sveikata darbo aplinkoje turi užtikrinti žmoniškąjį vientisumą: fizinę ir dvasinę gerovę.¹³ Lietuvoje pirmenybė teikiama fizinei, o ne dvasinei gerovei. Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiuose aktuose net nėra jokių užuominų apie psichinę ir psichologinę gerovę, didėjančias streso realijas darbe ir pan.

Didelė dalis darbo santykių teisinio reglamentavimo principų yra įtvirtinti daugelyje regioninių ir tarptautinių dokumentų. 1948 m. priimtojoje Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje¹⁴ buvo paskelbti žmogaus teisės į darbą, tinkamos darbo sąlygos, teisės į pakankama atlyginimą, socialinės apsaugos pagrindiniai principai. 1966 m. Jungtinės Tautos priėmė tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą,¹⁵ kuriame išplėsta minėtų teisių apsauga. Lietuva 1993 metais ratifikavo Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją,¹⁶ kurioje skelbiamos žmogaus pilietinės ir politinės teisės bei laisvės. Susitarusiųjų šalių garantas – yra veiksmingai įgyvendinta teisė į sveikas ir saugias darbo sąlygas, įsipareigojimas priimti norminius aktus dėl darbo saugos ir sveikatos, imtis priemonių, kad būtų laikomasi tokių norminių aktų, organizuojant jų vykdymo kontrolę, prireikus konsultuoti darbdavių ir darbuotojų organizacijas dėl priemonių, kuriomis siekiama pagerinti darbų saugą ir sveikatą pramonės įmonėse. Darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsauga – viena iš labiausiai išplėtotų sričių, nes „vienodas saugos ir sveikatos priemonių užtikrinimas būtinas kiekvienoje valstybėje, gaminančioje prekes ar teikiančioje paslaugas bendrajai rinkai“.¹⁷ Nemažiau svarbi yra ir Europos Socialinė Chartija¹⁸ (pataisytoji), kuri yra visuotinai pripažįstama kaip nekvestionuojama asmens teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Joje išvardyta 31 pagrindinė socialinė ir darbo teisė. Lietuva Europos socialinę chartiją

¹³ BLANPAIN R. *European Labour Law*. – The Hague: Kluwer Law International, 2000. P. 373.

¹⁴ Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497

¹⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290

¹⁶ Valstybės žinios. 1995. Nr. 40-987

¹⁷ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2008. p. 59

¹⁸ Europos socialinė chartija (pataisytoji) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704

ratifikavo 2001 metais. Chartija skelbia, kad visos susitariančios šalys įsipareigoja priimti norminius teisės aktus dėl darbo saugos ir sveikatos, imtis priemonių, kad būtų laikomasi tokių norminių aktų, organizuojant jų vykdymo kontrolę, prireikus konsultuoti darbdavių ir darbuotojų organizacijas dėl priemonių, kuriomis siekiama pagerinti darbuotojų saugą ir sveikatą pramonės įmonėse.

Ratifikavusi Europos socialinę chartiją ir TDO konvencijas,¹⁹ Lietuva įsipareigojo teisiškai reglamentuoti darbuotojų teises į saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisingą atlyginimą, kolektyvines derybas, informaciją ir konsultavimą, darbuotojų atstovų veiklos garantijas. Reglamentuojama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, tačiau svarbiausias momentas yra šių teisių garantijos užtikrinimo mechanizmo nepriekaištingas funkcionavimas. Teigiama, kad klaidinga tvirtinti, jog visos socialinės teisės privalo būti užtikrintos vien tik valstybės lėšomis, jos iniciatyva, kad tai susiję su didelio valstybinio aparato funkcionavimu. Toks požiūris yra siaura asmens teisių prigimties supratimo išraiška.²⁰ Valstybė turi gerbti asmens laisvę pasirinkti darbą. Be to, kad būtų patenkinti jo poreikiai, valstybė turi imtis tam tikrų veiksmų, sudarydama tinkamas socialines sąlygas. DK egzistuoja principinė nuostata numatanti tiek darbdavio, tiek darbuotojo atsakomybę už darbo saugą. Ji suteikia darbuotojams ir darbdaviams teises ir pareigas, kurių dėka jie gali savo veiksmais daryti įtaką darbo saugai.

Daugelis ES direktyvų skirta reglamentuoti saugias ir darbuotojų sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Jose išdėstyti bendri principai, susiję su profesinės rizikos profilaktika, darbuotojų sauga ir sveikata, rizikos ir nelaimingų veiksnių pašalinimu, darbuotojų bei jų atstovų informavimu ir konsultavimu. Svarbiausias ES teisės aktas, reglamentuojantis darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus yra Tarybos direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“,²¹ kuria siekiama nustatyti priemones, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Pagal šią direktyvą priimtas naujos redakcijos DSSI. Pastebėtina, kad ES

¹⁹ Lietuvos Respublikos ratifikuotų konvencijų sąrašas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos puslapyje. [žiūrėta: 2011 m. sausio 16 d.] Prieiga per internetą <www.socmin.lt>.

²⁰ TARTILAS, J. Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos // Socialinis darbas: mokslo darbai, Vilnius, 2004. Nr. 3(1), p. 42.

²¹ OL L 183, 1989 6 29.

teisės normos yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Jeigu tai kyla iš sutarčių, kuriomis grindžiama ES, ES teisės normos taikomos tiesiogiai.²²

Žemiau pateikiamas norminių teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, palyginimas Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos valstybėse. Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje didelę įtaką, įtvirtinant darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatas, daro tarptautiniai teisės aktai. Tiek Lietuvos Respublikos DK 3 straipsnyje, tiek Rusijos Federacijos DK 10 straipsnyje²³ nurodoma, kad tarptautinės sutartys yra priskiriamos prie darbo teisės šaltinių, todėl šios sutartys tiesiogiai taikomos minėtų valstybių teisėje. Daugelis darbo saugos ir sveikatos standartų yra perkelta į nagrinėjamų šiame darbe šalių DK ir kitus teisės aktus, iš Jungtinių Tautų Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos, Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto. Kitas labai svarbus tarptautinis šaltinis, kuriame yra nustatytos darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos yra Jungtinių Tautų specializuota organizacija – TDO. Lietuvos Respublika ir Rusijos Federacija yra šios organizacijos narės, kurios ratifikavo nemažai TDO konvencijų, susijusių su darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Pabrėžtina, kad Rusijos Federacija yra didelė valstybė, kurioje veikia tokios pramonės sritys, kaip angliakasyba, darbas tolimosios šiaurės rajonuose ir kitos sritys, kurių nerasime Lietuvoje. Todėl Rusijos Federacija yra ratifikavusi daugiau TDO konvencijų, susijusių su darbuotojų saugą ir sveikatą negu Lietuvos Respublika ir gali užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas plačiau.²⁴

Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje darbo teisė yra kodifikuota, todėl didžioji dalis darbo santykių sureglamentuota šalių DK. Lietuvos Respublikos DK darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuoja ne tik XVII skyrius „Darbuotojų sauga ir sveikata“, bet ir tokie skyriai, kaip: XIII skyrius „Darbo laikas“, XIV skyrius „Poilsio laikas“ ir kt. Bendras saugų ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas yra įtvirtintas DK 2 straipsnio 1 dalies 5 punkte. Galime teigti, kad visas DK užtikrina saugias ir sveikas darbo sąlygas. Pagrindinės darbuotojų saugos ir sveikatos gairės nubrėžiamos Lietuvos Respublikos DK XVIII skyriuje „Darbuotojų sauga ir sveikata“. Jame pateikiama saugos ir sveikatos darbe samprata, darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos, darbo saugos

²² LR konstitucinis aktas dėl LR narystės . [žiūrėta: 2011 m. sausio 16 d.] Prieiga per internetą <<http://www.3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm#SUDEDAMOJIDALIS>> .

²³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 29.12.2010) (с изм. и доп., вступающими в силу с 07.01.2011) [žiūrėta: 2011 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.trkodeks.ru/>> .

²⁴ ILOLEX database of International Labour Standards. [žiūrėta 2011 m. sausio 16 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/newwratframeE.htm>> .

reikalavimai. užtikrinamos papildomos saugos ir sveikatos garantijos, taikomos atskiroms darbuotojų grupėms. Rusijos Federacijos DK taip pat yra nemažai skyrių ir straipsnių, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą: III dalies 4 skyrius – darbo laikas, III dalies 5 skyrius – poilsio laikas, III dalies 10 skyrius – darbo sauga. Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuoja DK III dalies 10 skyrius. Jame pateikiama saugos ir sveikatos sąvoka, suteikiamos teisės į tinkamas ir saugias darbo sąlygas, darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos ir t.t. Nemaža dalis darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų yra tarptautinės kilmės ir perkeltos iš TDO konvencijų. Rusijos Federacijoje dėl jos šalies dydžio yra išsamiau reglamentuotos darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos, apibrėžtas nelaimingų atsitikimų darbe tyrimas ir t.t. Šalių darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymai yra panašūs tiek savo struktūra, tiek ir darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų reglamentavimu. Iš svarbiausių įstatymų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą Lietuvos Respublikoje, galima išskirti Lietuvos Respublikos DSSĮ. Jis konkrečiau reglamentuoja darbuotojų saugos ir sveikatos sritį. Jame nustatytos bendrosios teisinės nuostatos ir teisiniai reikalavimai, keliami siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos ar sumažinti tokią riziką; darbdavių ir darbuotojų teisės ir pareigos, nustatomos siekiant sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas; darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai, taikomi dirbantiems jauniems asmenims, nėščiosioms, neįgaliems; bendrieji atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų pažeidimų principai ir t.t.

Rusijos Federacijoje pagrindinis įstatymas, reglamentuojantis darbuotojų saugą ir sveikatą yra „Rusijos Federacijos Darbo saugos pagrindų įstatymas“.²⁵ Šio įstatymo atskiros normos liečia valstybinę darbo saugos priežiūrą ir kontrolę, įstatymas numato daugelį sąlygų, kurios nėra įtvirtintos DK. Daugelis įstatymo straipsnių atitinka Rusijos Federacijos DK įtvirtintas darbo saugos ir sveikatos sąlygas. Tiek vienoje, tiek kitoje valstybėje itin svarbūs darbuotojų saugos ir sveikatos teisiniam reglamentavimui yra poįstatyminiai aktai. Svarbesnės darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos yra įtvirtintos šalių vyriausybių nutarimuose. Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje vyriausybės yra išleidusios nutarimus, kuriose nustato darbuotojų saugos ir sveikatos poįstatyminių teisės aktų sistemą, kaip jie turi būti priimti ir į ką atsižvelgiama juos priimant.

²⁵ Федеральный закон об основах охраны труда в Российской Федерации 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (с изменениями от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г., 9 мая, 26 декабря 2005 г.) [žiūrėta: 2011 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą <<http://nordoc.ru/doc/9-9269>>.

Lietuvos Respublika, skirtingai negu Rusijos Federacija, yra ES narė. Lietuvoje yra perkelta nemažai ES direktyvų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą.

Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe problema yra aktuali, pažeidžiant šios sistemos pagrindus, darbuotojams padaroma tiek moralinė žala, tiek žala sveikatai, sukeliama rizika jo gyvybei. Svarbus yra darbdavių žinojimas apie tokius klausimus kaip darbuotojų sauga ir sveikata, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų ir komitetų steigimas bei jų veikla, nes nuo jų nežinojimo priklauso darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų skaičius. Todėl, pastoviai turi vykti bendradarbiavimas ne tik tarp darbdavio ir darbuotojo, bet ir tarp išorinės (valstybinės) ir ypatingai vidinės kontrolės institucijų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.

Apibendrinant teisės aktus, kuriuose įtvirtinti darbuotojų saugos ir sveikatos normos konstatuojama, kad darbuotojų sauga ir sveikata reglamentuojama DK, DSSI ir k t. teisės aktuose. Teigtina, kad darbuotojų sauga ir sveikata teisine prasme reiškia susirūpinimą žmogumi darbo procese. Darbuotojų sauga ir sveikata įgyvendinama per darbuotojo ir darbdavio teises ir pareigas, kurios nagrinėjamos sekančiame baigiamojo darbo skyriuje.

2. Darbuotojo ir darbdavių teisės ir pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

Požiūris į teisę kaip subjektinių teisių ir pareigų vienovę atskleidžia visų asmens teisių santykinumą ir kartu pačioje teisėje atranda to santykinumo pagrindą (priežastį). Šis santykinumas nesuteikiamas iš šalies, ne savavališkai nustatomas valstybės, o išplaukia iš pačios teisių ir pareigų pusiausvyros, yra jos būtinas sekmuo: nėra teisių be pareigų ir nėra pareigų be teisių. Teisės, sakyta, atskirtos nuo pareigų, virsta privilegijomis, o pareigos, atskirtos nuo teisės – prievolėmis (pavergimu).²⁶ Tik esant teisių ir pareigų simbiozei asmenys darniai gali naudotis savo teisėmis nekeldami grėsmės kito asmens teisėms. Nustatyta darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas ir darbuotojo teisė jas turėti, bet išlaikant pareigą paklusti saugaus ir sveiko darbo taisyklių ir normų reikalavimams.

Pagrindinis juridinis faktas, kurio išvadoje atsiranda teisiniai darbo santykiai yra darbo sutartis. Jos pagrindu atsirandančios darbo teisės ir pareigos paliečia darbuotoją ir darbdavį. Darbo sutarties sąvoka apima pagrindines darbuotojo ir darbdavio pareigas (atitinkamai ir teises), kurias galima skirstyti į dvi grupes:

- darbdavio pareigos suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygta darbą, sudaryti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarime ir įsipareigoja mokėti darbuotojui sulygta darbo užmokestį;
- darbuotojo pareigos dirbti darbą pagal tam tikrą specialybę, kvalifikaciją ar pareigas, paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai.

DK 35 straipsnyje nustatyti bendrieji darbo subjektų teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimai. Įgyvendindami savo teises ir pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Daugumą jų nuostatų reguliuoja DK, DSSĮ ir kiti įstatymai bei norminiai teisės aktai. Tokiu reguliavimu užtikrinama, kad teisė bus įgyvendinta ar pareiga įvykdyta nepažeidžiant kitų asmenų teisių ar įstatymų saugomų interesų daugiau, negu būtina teisei įgyvendinti ar pareigai įvykdyti.²⁷

Nustatyti tokias darbuotojo ir darbdavio teises bei pareigas, kurios užtikrintų normalų jų bendradarbiavimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas yra vienas iš pagrindinių darbo

²⁶ VAIŠVILA, A., *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. p. 99.

²⁷ NEKROŠIUS, I., TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas I. Vilnius: Justitia, 2003. p. 129.

teisės uždavinių. Deja, dažnai susikerta vienos svarbiausių konstitucinių žmogaus teisių: teisė į nuosavybę ir jos neliečiamumą bei darbuotojo teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą atlyginimą už darbą. Darbo santykių dalyviai siekia skirtingų tikslų. Darbdavio tikslas – kuo pelningesnė veikla, o darbuotojas siekia užsidirbti lėšų pragyvenimui, turint saugias ir sveikas darbo sąlygas. Taigi, būtent skirtingi darbdavių ir darbuotojų tikslai, ekonominė padėtis nulemia jų teisių ir pareigų teisinio reguliavimo bei įgyvendinimo ypatumus.

Darbo teisės subjektams įgyvendinant teises ir vykdant pareigas, bei tarpusavio susitarimais nustatant tokias teises ir pareigas draudžiama piktnaudžiauti savo teisėmis. LAT pabrėžė, jog minėtoje normoje nustatyti reikalavimai taikomi abiem darbo sutarties šalims,²⁸ tai yra ir darbdaviui, ir darbuotojui.

Darbuotojų saugą ir sveikatą paprastai siejama su stipresne darbo santykių šalimi, kaip darbdavys, kurio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas nuo to momento, kada atsiranda darbo santykiai. Tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad ir kita darbo santykių šalis (darbuotojas) turi galimybių ir pareigų, kad jos teisė į saugų darbą būtų užtikrinta.

Šioje dalyje bus apibrėžiamos konkrečios darbuotojų teisės ir darbdavių pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Pareigos ir teisės nagrinėjamos tokiu principu: darbdavio pareiga yra darbuotojo teisė ir atitinkamai darbuotojo pareiga – darbdavio teisė.

2.1 Darbuotojo teisės ir darbdavių pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

Kaip minėta, darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, DSSĮ ir kiti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Konstitucinė teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas, kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus. Kartu ši konstitucinė teisė suponuoja darbdavio pareigą užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikas darbo

²⁸ 2007 m. rugsėjo 27 d. LAT CBS teisėju kolegijos nutartis civ. byloje R.Ž. v. UAB „AJ Šokoladas“, Nr. 3K-3-350/2007, kat. 1.2; 11.1; 11.7.5; 11.9.10.8.

sąlygas.²⁹ Saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai. DK 260 ir DSSI 11 straipsniuose įtvirtinta bendroji darbdavio pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Įgyvendindamas šią pareigą, darbdavys privalo imtis visų priemonių, būtinų darbuotojų saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti.

Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose nurodoma daugybė reikalavimų, kuriuos turi vykdyti darbdavys, organizuodamas darbo procesą. DSSI 3 straipsnis numato, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. O minėto įstatymo 11 straipsnyje darbdaviui nustatyta pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Be to darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.

Paprastai darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos yra tarsi priešprieša viena kitai, nes darbuotojo teisė atitinka tam tikra darbdavio pareigą, ir atvirkščiai. Jei teisės aktai reglamentuoja, kad darbdavys turi informuoti, greta atsiranda ir darbuotojo teisė sužinoti, jei yra darbdavio pareiga užtikrinti saugą, tai iš to išplaukia ir darbuotojo teisė to užtikrinimo reikalauti, ir t.t. Darbuotojo teisės ir darbdavio pareigos užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą detalizuojami DSSI. DK XVIII skyrius, reglamentuojantis darbuotojų saugą ir sveikatą, apima 26 straipsnius, numatančius priemones darbuotojų saugos užtikrinimo srityje.

DK 264 straipsnis numato, kad organizuodamas darbų saugą, darbdavys privalo vadovautis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais, technologinių procesų bei darbo priemonių techniniais dokumentais, pats rengti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus, t. y. darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, saugaus darbo atlikimo taisykles bei kitus reikiamus įmonės vietinius teisės aktus.

DSSI 19 straipsnis įpareigoja darbdavį imtis priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti ir savarankiškai organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos vidinę kontrolę. Diegdamas darbo aplinkos vidinę kontrolę, darbdavys privalo įvertinti darbuotojų saugos ir

²⁹ JANKAUSKAS K., JARAŠIŪNAS E., STAUGAITYTĖ V. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993-2009, Vilnius 2010. p. 405.

sveikatos būklę įmonėje, nustatyti esamas ir numatomas rizikas, parengti priemonės joms šalinti ar išvengti ir apie tai informuoti darbuotojus, bei pritaikyti darbą asmeniui.

Šios pareigos nenaikina ir tai, kad darbdavys samdo kompetentingas darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybas ar asmenis. Tarybos direktyvos 89/391/ EEB „dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“ 5 straipsnio 3 dalis pabrėžia, kad darbuotojų pareigos saugos ir sveikatos darbe srityje nedaro įtakos principui dėl darbdavio atsakomybės. Darbdaviui atstovaujantis asmuo, siekdamas įgyvendinti darbdavio pareigą, privalo organizuoti prevencinių priemonių, skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, įgyvendinimą – nustatyti įmonėje šių priemonių įgyvendinimo ir kontrolės tvarką, paskirti darbdavio įgaliotus asmenis ir duoti jiems konkrečius pavedimus įgyvendinti prevencines priemones. Darbdavys gali paskirti vieną ar daugiau darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų arba steigti darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą bei sudaryti sutartį dėl darbo saugos ir sveikatos paslaugų teikimo su licencijuotu fiziniu ar juridiniu asmeniu.

Pastebėtina, kad du ar daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje įmonėje, teritorijoje, organizuoja darbą taip, kad būtų garantuotas visų darbuotojų saugus darbas, neatsižvelgiant į tai, su kuriuo iš darbdavių yra sudaryta darbo sutartis. Darbdaviai ar darbdavių atstovai turi pranešti vienas kitam bei darbuotojams apie galimus pavojus, riziką atliekant darbus toje pačioje įmonėje, darbo vietoje. Byloje *A. R. v. UAB „Viltis“, UAB „Šiaulių kelias“*³⁰ buvo nagrinėjamas ginčas dėl darbdavio atsakomybės nelaimingo atsitikimo darbe metu už darbų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimą, kai darbų saugą turi užtikrinti kelios įmonės. Teismas pasisakė, kad du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje įmonėje, įmonės padalinyje ar darbo vietoje, organizuoja darbą taip, kad būtų garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, neatsižvelgiant į tai, kurio darbdavio žinioje darbuotojas dirba. Šia norma abiem darbdaviams skiriama pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą. Remiantis DSSI 30 straipsnio 2 dalimi išvardijo būdus, kaip turi būti įgyvendinama nurodyta pareiga: 1) darbdaviams atstovaujantys asmenys paskiria asmenį, kurio vadovaujamoje įmonėje atliekami darbai, kitai darbdavių veiklai sudarant darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas koordinuoti; 2) darbdaviams atstovaujantys asmenys informuoja vienas kitą bei darbuotojus apie galimus pavojus, riziką atliekant konkrečius darbus.

³⁰ 2008 m. gegužės 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. R. v. UAB „Viltis“, UAB „Šiaulių kelias“*, Nr. 3K-3-219/2008, kat. 44.5.2.4; 114.8.2 (S)

Darbdavys, nusiuntęs darbuotoją darbui į kitą įmonę, privalo užtikrinti darbuotojo saugias darbo sąlygas bei įsitikinti, kokiomis sąlygomis jo darbuotojas dirbs, tačiau ne savarankiškai, o bendradarbiaujant su kita įmone. Tokia pati taisyklė galioja ir įmonei į kurios teritoriją atvyksta dirbti kitos įmonės darbuotojas. Vadinasi, tokiais atvejais abi įmonės turi pareigą užtikrinti darbų saugą ir, vykdydamos šią pareigą, privalo atitinkamai bendradarbiauti. Savo ruožtu čia galime išvelgti darbuotojo teisę atsisakyti dirbti. Darbuotojas, darbdavių susitarimu pasiūstas laikinam darbui į kitą įmonę, negali pradėti dirbti tol, kol jis neinformuotas apie esančius ir galimus rizikos veiksnius įmonėje, į kurią jis pasiūstas dirbti, neinstrukuotas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, nepaisant to, kad įmonėje, kurioje jis nuolat dirba, buvo nustatyta tvarka instrukuotas ir apmokytas saugiai dirbti.

Atsižvelgiant į darbuotojo kategoriją gali skirtis saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo įgyvendinimo priemonės. Darbdaviui nustatomos atitinkamai griežtesnės pareigos, o darbuotojas turi palankesnes teises. Pvz., darbuotojams dirbant pavojingomis sąlygomis ar su pavojingais įrenginiais, darbdavys privalo laikytis griežtesnių saugos reikalavimų, atitinkamai esant nepavojingoms sąlygoms, laikytis tokių griežtų reikalavimų nėra būtinybės. Taip pat priklausomai nuo fizinių darbuotojo savybių, jam suteikiamos palankesnės darbo sąlygos bei garantijos.

Darbdavio pareigų užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą sąrašas pateiktas DSSĮ 25 straipsnyje, o darbuotojų teisių sąrašas – DSSĮ 34 straipsnyje, bei DK 275 straipsnyje. Reikėtų pastebėti, kas DK nereglamentuoja darbdavio pareigų atskirame straipsnyje, kaip padaryta su darbuotojo teisėmis ir pareigomis. Manytina tai yra dėl to, jog didžioji dalis skyriuje išvardintų darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų priklauso nuo darbdavio.

Remiantis DSSĮ 25 straipsnių darbdaviui atstovaujantis asmuo, įgyvendindamas darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais privalo užtikrinti, kad įmonės statiniai, kuriuose įrengtos darbo vietos, darbo priemonės, darbo aplinka atitiktų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus reikalavimus. Tuo pačiu darbuotojas turi teisę reikalauti, kad būtų sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos. Vadinasi kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, nekenksminga sveikatai ir įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Įrengiant darbo vietas turi būti įvertintos darbuotojų fiziologiniai poreikiai. Bendruosius darbo vietų įrengimo reikalavimus ir kitas

darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuostatas darbo vietoms pateikia Darboviečių įrengimo bendrieji nuostatai³¹, suderinti su ES direktyva 89/654/EEB „Dėl minimalių darbovietai taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų“.³² Tai privalomieji minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai darbovietėse. Teismų praktikoje galime rasti platesnį darbuotojo darbo vietos išaiškinimą. LAT byloje „*Vilniaus teritorinė muitinė v. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija*“,³³ konstatavo, kad darbuotojo teisė į saugias darbo sąlygas apima galimybę turėti saugią aplinką, kurią jam privalo užtikrinti darbdavys, ne tik tuo metu, kai jis atlieka tiesiogines darbo pareigas pagal darbo sutartį. Tai gali būti ir kita aplinka, kurioje darbuotojas yra darbdavio pavedimu, darbdavio interesais ar kitaip ryšium su darbu, net ir tuo metu, kai darbo funkcijų neatlieka. Nustačius tokio pobūdžio aplinkybes laikoma, kad tai aplinkai taikomi darbų saugos reikalavimai, kuriuos privalo užtikrinti darbdavys, o tokios teisinės pareigos nevykdymas yra pagrindas jo atsakomybei. Darbdavys turi pasirūpinti, kad darbo procese būtų naudojami tik techniškai tvarkingi darbo priemonės, atitinkančias darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nuostatas. Saugias darbo priemonių naudojimo reikalavimus nustato Darbo įrenginių naudojimo bendrieji nuostatai, patvirtinti socialinės apsaugos ir darbo ministrės 1999 m. gruodžio 22 d. Įsakymų Nr. 102.³⁴ Šie nuostatai parengti pagal Tarybos direktyva 89/655/EEB dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų.³⁵ Visi darbo įrenginiai, kuriais naudojasi darbuotojai, turi būti pritaikyti darbui atlikti ir nekenktų darbininkų saugai ir sveikatai. Įmonės įsigyjamoms darbo priemonėms turi atitikti minimaliuosius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus ir privalomuosius saugos reikalavimus. Darbuotojas turi teisę reikalauti, kad būtų tvarkingi jo aptarnaujami įrengimai.

Pavojingais darbais laikomi labiausiai rizikos turintys darbai, kurių metu galimas atsitiktinis pavojingo, kenksmingo veiksnio, susijusios su darbo pobūdžiu, arba anomaliai pasikeitusio kenksmingo veiksnio poveikis. Tai tokie darbai, kaip darbas su potencialiai pavojingais įrenginiais, išvardytais potencialiai pavojingų įrenginių sąraše, darbai su kenksmingomis medžiagomis, užsiliepsnojančiomis dujomis, naudingomis medžiagomis, darbai šuliniuose, tuneliuose, darbai atliekami aukščiau kaip 5 m nuo žemės, perdengimo ar

³¹ Valstybės žinios, 1998, Nr. 44-1224. (su pakeitimais).

³² OL L 393, 1989 12 30, p. 1.

³³ 2001 m. balandžio 11 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ.byloje *Vilniaus teritorinė muitinė v. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-3-374/2001, kat. 6.1.

³⁴ Valstybės žinios, 2000, Nr. 3-88. (su pakeitimais).

³⁵ OL L 393, 1989 12 30, p. 13.

darbo pakloto, darbai po vandeniu, darbai veikiančiuose elektros įrengimuose ir pan.³⁶ Teisėjų kolegija vienoje iš bylų konstatavo, kad vien ta aplinkybė, jog darbuotojas dirba darbu, kuris Vyriausybės nutarimu yra paskirtas prie pavojingų darbų, savaime nereiškia, kad yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų. Tam tikrų darbų priskyrimo pavojingų kategorijai reikšmė aiškintina sistemiškai analizuojant DSSĮ ir DK 191 straipsnio nuostatas. Darbų pavojingumas reiškia, kad tam tikros rūšies darbai yra atliekami tokiomis sąlygomis, kai yra specifinių veiksmų, veikiančių darbuotojų saugumą ir sveikatą. Tik nustačius, kad dėl tam tikros darbo specifikos nėra galimybės išvengti neigiamo poveikio darbuotojų sveikatai, galima konstatuoti faktą, jog yra nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų.³⁷ Kai darbuotojas priimamas į darbą dirbti su pavojingais įrenginiais arba jo darbas yra tiesiogiai susijęs su pavojingomis ir kenksmingomis sveikatai medžiagomis, jis turi būti informuotas apie tokias darbo sąlygas. Darbuotojas turi teisę žinoti apie galimas rizikas sveikatai (galimos traumos, profesinės ligos), kokios taikomos priemonės rizikai išvengti ar sumažinti ją, kokios yra taikomos kompensacijos esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (nustatoma didesnė alga, trumpesnis darbo laikas, papildomos atostogos). Įmonių vadovai privalo sudaryti ir patvirtinti įmonėse eksploatuojamų potencialiai pavojingų įrenginių, kurių privalomą priežiūrą vykdo inspekcijos bei pačios įmonės, ir pavojingų darbų sąrašus. Pvz., vykdant pavojingus darbus 2009 metais, mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe įvyko 60 arba 32,9 proc. visų mirtinų ir sunkių traumų šalyje.³⁸ Tokios pasekmės darbų saugos srityje turėtų priversti susimąstyti darbuotojus ir darbų saugos kontrolę vykdančias institucijas. Darbdaviai privalo analizuoti nelaimingus atsitikimus bei profesinius susirgimus, įvykusius dėl organizacinių priežasčių ir užtikrinti, kad visi naudojami PPI būtų įregistruoti Valstybės registre, laiku atlikta jų techninė patikra. Dirbantys ir prižiūrintys darbuotojai nustatyta tvarka turi būti atestuoti saugos ir sveikatos klausimais bei imtis poveikio priemonių prieš nesilaikančius saugos ir sveikatos reikalavimų darbuotojus. Darbuotojas turi teisę būti instrukuotas prieš pradėdamas dirbti pavojingus darbus bei būti informuotas apie visus galimus pavojus darbe. Tuo pačiu darbdaviui derėtų įsitikinti, ar darbuotojai turi teisę juos

³⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 3d. nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 2002, Nr. 87-3751.

³⁷ 2010 m. kovo 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. Ž. ir kt. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, Nr. 3K-3-125/2010, kat. 14.3.1 (S).

³⁸ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 metais. [žiūrėta 2011 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.vdi.lt/index.php?1716170122> >.

atlikti, papildomai informuoti apie galimus pavojus bei apsaugines priemones nuo jų apsisaugoti. Darbdavys turi suvokti, kad sauga ir sveikata yra vienas svarbiausių dalykų darbe, kurie leidžia darbdaviams ir darbuotojams pasiekti geresnių rezultatų ir pateikti juos klientams. Kartais darbdaviai ne itin tinkamai suvokia savo pareigą sudaryti ir užtikrinti darbuotojui saugias darbo vietas. Dažnai darbo vieta yra suvokiama tik kaip konkreti patalpa ar teritorija, kurioje darbuotojas privalo dirbti.

Tokiais atvejais, kaip dirbama esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, darbdavys privalo laikytis griežtesnių reikalavimų, turi rimtai atsižvelgti į bet kokią gresiančią riziką darbuotojo sveikatai, bei darbuotojai turi teisę į kompensacijas ir garantijas. Tačiau šiuo metu galiojantys teisės aktai nereglamentuoja konkrečių darbo apmokėjimo dydžių, kai yra nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų. DK 191 straipsnio norma yra blanketinio pobūdžio, nustatanti, kad tais atvejais, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Teisę į padidintą tarifinį atlygį darbuotojai gali įgyti tik nurodytų sutarčių nuostatų pagrindu.³⁹

Darbdavys privalo organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos būklės įvertinimą ir priemonių jai gerinti parengimą bei įgyvendinimą, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės paso pildymą ir prireikus šio paso kasmetinį patikslinimą. Įvertinus darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos būklę įmonėje turi spręsti, kokias kolektyvines ir (ar) asmenines apsaugos priemones naudoti, aprūpinti jomis įmonę, darbo vietas, darbuotojus, nustatyta tvarka organizuoti tokių priemonių patikrinimus, aprūpinti darbuotojus saugiomis darbo priemonėmis, diegti saugius darbo bei technologijos procesus, pagal darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus įrengti buitines, sanitarines ir asmens higienos patalpas. Nelaimingų atsitikimų prevencija prasideda sumažinus ir jei įmanoma visiškai panaikinus galimą riziką, kai yra įdiegiamos kolektyvinės apsaugos priemonės, o kur tai neįmanoma suteikus darbuotojams asmenines apsaugines priemones. Asmeninė apsaugos priemonė – darbuotojo naudojama arba dėvima priemonė, sauganti jį nuo kenksmingų ar pavojingų darbo aplinkos veiksnių poveikio. Pagal socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. lapkričio 26 d. įsakymų Nr. A1-331 patvirtintus Darbuotojų aprūpinimo

³⁹ 2010 m. kovo 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. Ž. ir kt. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, Nr. 3K-3-125/2010, kat. 14.3.1 (S).

asmeninėmis apsaugos priemonėmis nuostatus⁴⁰ asmeninė apsauginė priemonė taikoma, kai darbo aplinkoje negalima išvengti rizikos arba pakankamai ją apriboti kolektyvinėmis saugos arba darbo organizavimo priemonėmis, metodais ir būdais. Šios priemonės yra darbdavio nuosavybė, todėl jis numato jų išdavimo tvarką. Išdavęs darbuotojui asmeninę apsaugos priemonę, darbdavys privalo nurodyti, nuo kokių pavojų ši priemonė apsaugo ir apmokyti arba pateikti informaciją apie teisingą ir tinkamą asmeninės apsaugos priemonės naudojimą. Asmeninė apsaugos priemonės paskirtis yra pašalinti arba sumažinti tikėtinų nelaimingų atsitikimų darbe pasekmes. Pagal Direktyvą 89/656/EEB darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones, tokios priemonės turi atitikti tam tikrus reikalavimus, t.y. visos asmeninės apsauginės priemonės privalo: 1) būti tinkamos galimai rizikai, pačios nesukeldamos papildomos rizikos, 2) atitikti darbo vietoje esančias sąlygas, 3) atitikti ergonominius reikalavimus ir darbuotojo sveikatos būklę, 4) atlikti visus būtinus pakeitimus, tiksliai tikti dėvėtoji. Darbdavys privalo identifikuoti darbo vietoje rizikos veiksnius, kurių neįmanoma pašalinti kolektyvinėmis saugos priemonėmis. Prieš pasirinkdamas asmenines apsaugos priemones, darbdavys privalo jas įvertinti, ar jos tenkina reikalavimus. Šios darbdavio pareigos nesilaikymas sudaro sąlygas darbuotojui reikalauti, kad darbdavys įrengtų kolektyvinės apsaugos priemones bei aprūpintų asmeninėmis apsaugos priemonėmis, jei kolektyvinės priemonės neapsaugo nuo rizikos veiksnių poveikio. Taip pat turi teisę, kad pats būtų aprūpintas tvarkingais ir saugiais darbo įrankiais ir įranga, tvarkingais darbo drabužiais, darbo avalyne. Be to, visos saugos priemonės įrengiamos ir įsigyjamoms darbdavio lėšomis. Atsitinka atveju, kai dirbantieji niekada nedėvi asmenines apsaugos priemones arba dėvi jas pusę darbo laiko. Vertinant Valstybės darbo inspekcijos (toliau – VDI) 2009 m. ataskaitą apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, vien vykdant kritimų iš aukščio prevenciją, patikrinus 597 įmones ir 403 statybvietes, net 30 proc. darbuotojų nedėvėjo apsauginių šalmų.⁴¹ Tai rodo, kad darbdaviai neužtikrina pakankamos asmeninės apsaugos priemonių naudojimo kontrolės, be to, netikrina, ar jos dėvimos tinkamai. Nors darbdavys ir privalo įrengti ir aprūpinti darbuotojus kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis, tinkamai naudoti jas yra darbuotojo pareiga. Ir už tokios darbuotojo pareigos nesilaikymą gali būti skiriama drausminė atsakomybė. Mažose įmonėse asmeninės apsaugos priemonės

⁴⁰ Valstybės žinios, 2007, Nr. 123-5055

⁴¹ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijuose 2009 metais. [žiūrėta 2011 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.vdi.lt/index.php?1716170122>>.

naudojamos rečiau. Tai lemia mažesni tokių įmonių ekonominiai resursai, trūksta asmeninių apsauginių priemonių ir kartais darbuotojams jos nesuteikiamos. Asmeninių apsaugos priemonių stoka, dažnai motyvuojama finansinių išteklių trūkumu. Aprūpinti įmonę, darbo vietas ir darbuotojus saugiomis darbo priemonėmis, įdiegti saugius darbo bei technologinius procesus yra kiekvieno darbdavio pareiga. Asmeninės apsaugos priemonės turi būti pritaikytos darbui, patogios naudoti ir neturi sudaryti papildomų pavojų darbuotojų saugai.

Darbdavys privalo organizuoti darbuotojų instruktavimą, mokymą ir jų saugaus darbo žinių tikrinimą, instruktuoti darbuotojus apie darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus ir jiems privalomus vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminius dokumentus – priimant į darbą, perkeliant į kitą darbą, pakeitus darbo organizavimą, pradėjus naudoti naujas ar modernizuotas darbo priemones, pradėjus naudoti naujas technologijas, pakeitus ar priėmus naujus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, taip pat kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų numatytais atvejais. Pabrėžtina, kad darbdavys yra stipresnioji darbo santykių šalis ir jai tenka didesnė atsakomybė sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Todėl svarbu, kad darbuotojai būtų tinkamai informuoti bei instruktuoti. To neįmanoma įgyvendinti, jei patys darbdaviai neturės reikiamų žinių saugos ir sveikatos srityje. DK 268 straipsnio 1 dalyje apibrėžiama, kad kiekvieno darbdavio ar jo įgalioto asmens žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomai tikrinamos prieš jam pradėdant eksploatuoti įmonę ar teikti paslaugas ne rečiau kaip kas penkeri metai. Darbdavio žinios apie darbuotojų saugą ir sveikatą turi būti patikrintos vadovaujantis 2007 m. kovo 21 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 292 „Dėl darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašų ir darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašų“.⁴² Čia pat yra nustatomas sąrašas darbdavių, kurie yra atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo. Tačiau nors šie asmenys ir yra atleisti nuo žinių patikrinimo, jie vis tiek yra atsakingi už darbuotojų saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo. Pabrėžtina, kad tuo atveju, kai įvyksta sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas ir nustačius, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo ar padalinio vadovas nesusipažinęs arba nepakankamai susipažinęs su darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais, vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius gali pareikalauti pakartotinai patikrinti žinias asmenų, atsakingų už darbo saugą įmonėje.

⁴² Valstybės žinios, 2007, Nr. 37-1365.

Darbdaviai ir jų įgalioti asmenys mokomi darbų saugos mokymo institucijose, tačiau gali ruošti ir savarankiškai. Mokymas vyksta pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtintus mokymo planus. Pabrėžtina, kad egzistuoja problema, kad darbdavys nesuvokia privalomojo žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities tikrinimo esmės. Remiantis VDI ataskaitos apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę 2009 m. duomenimis, nustatyta, kad šalyje per pastaruosius 5 metus mokymo įstaigose apmokyta apie 90 tūkst. saugos sveikatos specialistų ir daugiau kaip 130 tūkst. potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrų ir įrenginius aptarnaujančio personalo. Tačiau darbų saugos būklės rezultatams tai didelės teigiamos įtakos nedavė.⁴³ Nelaimingų atsitikimų bei profesinių ligų skaičius vis dar išlieka didelis.

Tam, kad darbuotojas galėtų dirbti saugiai, nekeldamas pavojaus sau ir aplinkiniams, jis turi būti atitinkamai išmokytas. Tiek tarptautiniai, tiek nacionaliniai teisės aktai pabrėžia darbuotojų instruktavimo svarbą. Egzistuoja ir darbuotojų teisė atsisakyti dirbti, jei jie nėra tinkamai instruktuoti arba apmokyti, o darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojai pradėtų darbą įmonėje. Darbuotojų mokymas ir informavimas padeda darbuotojams suvokti, kaip svarbu saugoti savo ir kitų darbuotojų sveikatą ir gyvybę, taip pat mažina nelaimingų atsitikimų darbe.

Deja, darbdaviai, o neretai ir patys darbuotojai, netinkamai įgyvendina šias nuostatas. Darbdaviai privalo nuolat organizuoti darbuotojų mokymą, instruktavimą, bei jų žinių patikrinimą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, nepriklausomai nuo darbuotojo darbo stažo. Remiantis DSSI 27 straipsniu, darbuotojų instruktavimo ir mokymo tvarką įmonėje nustato darbdaviui atstovaujantis asmuo, vadovaudamasis galiojančiais norminiais teisės aktais, tarp jų ir direktyvų, jas atitinkančių nacionalinių norminių aktų reikalavimais, susijusiais su darbuotojų informavimu (instruktavimu) ir mokymu. Kai yra taikomos šios abi darbuotojų informavimo formos (instruktavimas ir mokymas) yra pasiekiamas geriausias rezultatas. Dažnai darbdavys pats sprendžia ar darbuotojams užteks per instruktazą gautų žinių, kad galėtų saugiai dirbti, tačiau manytina, kad darbuotojas geriau žino ar jam užteko žinių per instruktavimą. Šiuo metu galiojančioje tvarkoje (pagal tvarką įmonėse vykdomi įvadinis, pirminis, periodinis, papildomas, tikslinis darbo vietoje instruktavimai darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais) numatyta, kad po instruktavimų instruktuoti patikrina

⁴³ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 metais . [žiūrėta 2011 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.vdi.lt/index.php?1716170122> >.

darbuotojo žinias, apklausia juos, patikrina naudojant technines mokymo priemones. Tokiu būdu nustato ar pavestą darbą darbuotojas galės atlikti saugiai. Tačiau realiai toks patikrinimas nevyksta. Manytina, kad geriausia būtų įvesti praktinį darbuotojo testavimą, kuriuo metu būtų nustatoma ar darbuotojas įsisavino instruktažą. Darbuotojai, siekdami apsaugoti savo sveikatą, patys turėtų parodyti iniciatyvą susipažįstant su instrukcijomis. Nemažai nelaimingų atsitikimų įvyksta dėl netinkamo, formalaus darbuotojo instruktavimo darbo vietoje. Tai įrodo VDI ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę 2009 m., kurioje nustatyta 27 proc. sunkių ir 40 proc. mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe įvyko, kai darbuotojai buvo neinstrukuoti (ar nepakankamai instrukuoti) tam darbui, kurį dirbo.⁴⁴ Instruktavimas ir mokymas turėtų vykti ne tik formaliai. Kuo geriau instrukuoti darbuotoją ir suteikti žinių turėtų būti bendras tikslas. Labai svarbu, kad darbuotojas pradėtų darbą ar vykdytų užduotį tik turėdamas pakankamai profesinių įgūdžių ir saugias darbo sąlygas. Darbdaviai per mažai dėmesio skiria pradedantiesiems. Šios kategorijos darbuotojai įmonėse traumuojami 3-4 kartus dažniau, nei darbuotojai, kurių darbo stažas didesnis. Tai įtakoja patirties stoka, jie nėra tinkamai parengti darbinei veiklai. Darbuotojams, kurių darbo stažas įmonėje yra iki 1 metų, trūksta ne tik profesinių įgūdžių bei ir žinojimo apie savo teises ir darbdavio pareigas. Dažniausiai jie dirba darbą, kuriam nėra tinkamai parengti, dirba pavojingus darbus, neįvertinus rizikos. VDI rekomendacijoje nelaimingiems atsitikimams darbe, pirmus metus įmonėje dirbantiems darbuotojams išvengti, galime rasti 2002-2009 metų įvykusių sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe analize.⁴⁵ Joje yra nustatyta, kad 45 proc. sunkių ir 47 proc. mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe įvyko darbuotojams, kurių darbo stažas įmonėje iki 1 metų. Manytina tokiems darbuotojams reikėtų skirti daugiau dėmesio juos apmokant ir instrukuojant.

Pasitaiko atvejų, kai net apmokyti ir instrukuoti darbuotojai nesilaiko darbo saugos taisyklių reikalavimų. Todėl neišvengiamai įvyksta nelaimingi atsitikimai, kurių metu patiriamos įvairios traumos, o kartais mirtys. Nors ir pravedami papildomi instruktažai, nelaimingų atsitikimų darbe tikimybė vis tiek išlieka. Abi darbo sutarties šalys turėtų laikytis darbo saugos taisyklių, rūpintis jų užtikrinimu ir vykdymu.

⁴⁴ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 metais. [žiūrėta 2011 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.vdi.lt/index.php?1716170122> >.

⁴⁵ Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijos nelaimingiems atsitikimams darbe, pirmus metus įmonėje dirbantiems darbuotojams, išvengti. [žiūrėta 2011 m. balandžio 5 d.] Prieiga per internetą <<http://www.vdi.lt/index.php?328301084>>.

Dar viena darbdavio pareiga užtikrinti, kad darbuotojai gautų visapusišką informaciją apie darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos organizavimą įmonėje, apie esančią ar galimą profesinę riziką, parengtas priemones rizikai šalinti ar išvengti, taip pat informaciją apie VDI atlikto įmonės inspektavimo rezultatus. Pagal DSSĮ 25 straipsnio 2 dalį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo, organizuoja arba paveda darbdavio įgaliotam asmeniui organizuoti profesinės rizikos vertinimą ir tuo pagrindu įvertina faktinę darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, padaliniuose ir atskirose darbo vietose ir t.t. Ši pareiga aiškiai nustatyta ir DK 264 straipsnio 2 dalyje, kur nurodoma, kad darbdavys turi įvertinti galimą riziką darbuotojų saugai ir sveikatai. Pagal ES ir Lietuvos teisės aktus rizikos vertinimas yra privalomas kiekvienam darbdaviui. Tai svarbi saugaus darbo organizavimo dalis, be kurios negali prasidėti nei vienos įmonės veikla. Lietuvoje profesinės rizikos vertinimo nuostatai įsigaliojo nuo 2004 m. sausio 1 d.⁴⁶ Profesinė rizika – pavojaus sveikatai arba gyvybei dėl kenksmingo ar pavojingo darbo aplinkos veiksnio ar veiksnių poveikio. Rizikos įvertinimas yra svarbus žingsnis gerinant darbuotojų saugą ir sveikatą. Pavojaus identifikavimas ir rizikos įvertinimas yra viena iš problemų, kurią kiekvienais metais VDI tiria ir siekia rasti jos sprendimo būdus. Visais atvejais labai svarbu nustatyti (identifikuoti) galimus pavojus, juos žinoti, įvardinti ir numatyti saugos priemones rizikai sumažinti. Darbuotojai turi žinoti apie savo teises teikti nusiskundimus ir pasiūlymus dėl darbo vietų gerinimo.

Rizikos vertinimo pagrindiniai tikslai yra: 1) užtikrinti, kad visi darbo aplinkoje esantys ir galintys pasireikšti veiksniai yra identifikuoti ir žinoma su jais susijusi rizika, 2) tinkamai įrengti darbo vietas, aprūpinti jas reikalavimus atitinkančiomis darbo priemonėmis ir medžiagomis, pasirinkti darbo organizavimo būdus, kurie yra saugūs ir nekenkia darbuotojų sveikatai, 3) nustatyti priemonių, kurių pagalba pašalinama arba kontroliuojama profesinė rizika, prioritetus, 4) pateikti įrodymus darbuotojams ir jų atstovams bei atitinkamoms priežiūros ir kontrolės institucijoms, kad buvo atliktas riziką darbuotojų saugai ir sveikatai keliančių veiksnių tyrimas ir imtasi reikiamų saugos priemonių.

Atlikus rizikos vertinimą sudaroma galimybė įmonei sudaryti savo prevencijos veiksmų programą, kurioje prioriteto tvarka nurodomi rizikos veiksniai, jų šalinimo ir mažinimo priemonės. Taip pat nurodomi įmonės administracijos darbuotojai, atsakingi už šių priemonių įgyvendinimą. Apibrėžiamas priemonių įgyvendinimo terminas, įgyvendinimui skirtos lėšos ir numatoma rizikos šalinimo ir mažinimo priemonių vykdymo kontrolė. Deja,

⁴⁶ 2003 m. spalio 16 d. socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 100-4504

darbdaviai dar nelabai suvokia rizikos vertinimo svarbą darbuotojų saugai ir sveikatai bei pačiai įmonei. Rizikos vertinimas laikoma vienkartinė pareiga ir jis nėra peržiūrimas reguliariai, siekiant užtikrinti, kad jis išliktų aktualus. Darbuotojai turi teisę būti informuotiems apie rizikos vertinimo išvadas, priimtas priemones. Su darbuotojais turi būti konsultuojamasi, jie turi būti įtraukti į rizikos vertinimo veiklą. Darbdaviai privalo įvertinti su kokiais pavojais darbuotojai susiduria darbo metu. Taip pat suteikti informacija, susipažindinti su galima profesine rizika darbe.

Rizikos vertinimas ir prevencija yra kiekvieno įmonės vadovo atsakomybės dalis. Būtent jis organizuoja rizikos vertinimą. Profesinės rizikos vertinimas vykdomas pasitelkiant įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos atestuotas rizikos veiksnių tyrimo įstaigas, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus, turinčius šios veiklos licenciją. Dažniausiai pasitaikančios rizikos vertinimo klaidos – po rizikos įvertinimo prevencinių priemonių įgyvendinimas neskirstomas pagal svarbą; neužtikrinama, kad imantis prevencinių priemonių ir apsaugos priemonių būtų atsižvelgiama į rizikos vertinimo išvadas; nepagalvojama apie ilgalaikius pavojus sveikatai, pavyzdžiui, ilgalaikio sąlyčio su pavojingomis medžiagomis arba didelio triukšmo keliamus pavojus.

Taigi, darbdaviai privalo siekti ir užtikrinti, kad pavaldinių darbo aplinka ir joje esantys profesiniai rizikos veiksniai atitiktų norminių teisės aktų reikalavimus. Nukrypus nuo normalių sąlygų reikėtų imtis tokių prevencinių priemonių, kaip trumpinti darbo laiką tomis sąlygomis, kurios kelia pavojų žmogaus sveikatai, vengti viršvalandinių darbų, užtikrinti saugos ir sveikatos reikalavimus atitinkančių asmeninių apsaugos priemonių naudojimą, suteikti specialias pertraukas, mokyti darbuotojus, tinkamai įrengti buitines patalpas, organizuoti reguliarius profilaktinius sveikatos tikrinimus ir kt. Svarbi ir darbuotojo nuomonė profesinės rizikos vertinime – darbuotojas geriau pažįsta savo darbo vietą, tik jis iš anksto žino ar gali nuspėti apie kylančius pavojus darbo metu.

Darbdavio teisė ir pareiga rengti ir tvirtinti įmonės vietinius (lokalius) darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus, taip pat vykdyti įsipareigojimus dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo. Siekdamas užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbdavys rengia darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, saugaus darbų atlikimo taisykles ir kitus reikiamus įmonės vietinius norminius teisės aktus. Svarbus aspektas tas, kad darbdavys, rengdamas lokalius teisės aktus, turi konsultotis su darbuotojų kolektyvu, darbuotojų

atstovais. Tokiu būdu yra įgyvendinama darbuotojų teisė dalyvauti vietinių teisės aktų priėmime, kurime. Su darbdavio patvirtintais įmonės saugos ir sveikatos vietiniais norminiais teisės aktais darbuotojai turi būti supažindinami pasirašytinai. Tokie aktai jiems yra privalomi.

Darbdavys kontroliuoja, kaip darbuotojai laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų, įmonėje nustatyta tvarka nušalina nuo darbo darbuotojus, kurie nesilaiko darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų. Kai darbuotojas pažeidžia saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, darbų organizavimo ir atlikimo taisykles, instrukcijas, priklausomai nuo pažeidimo laipsnio jis gali būti nušalintas nuo darbo pagal DK 123 str. ir 265 str. 7 dalį, taip pat gali būti sustabdyti darbai, gali būti taikoma drausminė (DK 227-244 str.), materialinė (DK 245-258 str.), administracinė ir baudžiamoji atsakomybė.

Siekiant pasirūpinti darbuotojo sveikata darbdavys privalo sudaryti sąlygas privalomiems sveikatos patikrinimams, organizuoti pirmąją medicinos pagalbą ir medicinos paslaugas; perkelti darbuotojus (jų sutikimu) į kitą darbą, atsižvelgdamas į Valstybinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos (toliau – VMSEK) arba sveikatos priežiūros įstaigos, patikrinusios darbuotojų sveikatą, išvadą. Įmonės padaliniuose, gerai matomose vietose, turi būti priemonių, reikalingų pirmajai medicinos pagalbai suteikti, nuorodos, kur yra medicinos punktas, taip pat nurodytas greitosios medicinos pagalbos telefonas. Taipogi darbuotojas turi teisę į pirmosios pagalbos suteikimą įvykus nelaimingam atsitikimui darbe. Tokia darbuotojo teisė eliminuoja darbdavio, jo įgalioto asmens arba jam atstovaujančio asmens pareigą organizuoti pirmosios pagalbos suteikimą. Darbuotojai turi teisę į sveikatos patikrinimus. Privalomieji sveikatos patikrinimai – labai svarbus darbuotojų sveikatos užtikrinimo elementas, kuriuo turi pasirūpinti darbdavys. Darbuotojams turi būti organizuoti sveikatos patikrinimai ir sudarytos sąlygos pasitikrinti sveikatą darbo laiku. Tinkama darbuotojų sveikatos priežiūra užtikrina ilgesnį sveiką ir visavertį darbinį amžių. Privalomas profilaktinis sveikatos tikrinimas yra darbuotojo, dirbančio galimos profesinės rizikos sąlygomis, išankstinis ir periodiniai sveikatos būklės tikrinimai, ankstyvų sveikatos pakenkimų nustatymas ir sveikatos būklės stebėjimas stengiantis išvengti darbe traumų ir profesinių ligų. Tokie sveikatos tikrinimai organizuojami siekiant nustatyti, ar darbuotojo sveikatos būklė yra pakankama, kad jis, nekenkdamas ir nekeldamas pavojaus sau ir aplinkiniams, galėtų dirbti jam pavestą darbą. Taip pat siekiant nustatyti, ar darbuotojo dirbdamas darbas nepakenkė jo sveikatai, o jeigu pakenkė – kokių priemonių reikia imtis.

Darbuotojų privalomus sveikatos patikrinimus reglamentuoja DK 265 straipsnis, DSSI 21 straipsnis ir 2000 m. gegužės 31 d. sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“,⁴⁷ kiti teisės aktai. DSSI 21 straipsnis nustato, kad darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimų grafiką. Darbuotojų, kurių darbas susijęs su profesine rizika, kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese, sveikata tikrinama priimant į darbą ir dirbant įmonėje, o pakeitus darbovietę sveikata tikrinama periodiškai. Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir sveikatos tikrinimo grafiką, suderintą su atitinkama asmens sveikatos priežiūros įstaiga ir su šiuo grafiku pasirašytinai supažindinami įmonės darbuotojai. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku ir už tą laiką darbdavys moka darbuotojams vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojas turi teisę susipažinti su išankstinių ir periodinių privalomų sveikatos tikrinimų rezultatais. Tuo atveju, kai darbuotojas nesutinka su patikrinimo rezultatais, gali sveikatą pasitikrinti pakartotinai.

Pagal DK 265 straipsnio 7 dalį darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam už tą laiką, kol pasitikrins sveikatą, nemokamas darbo užmokestis. Už šį nusižengimą su darbuotoju gali būti nutraukta darbo sutartis pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 10 punktą.

LAT senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“⁴⁸ DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte išaiškino, kad atsisakymo tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, faktas gali būti konstatuotas esant visoms šioms sąlygoms: a) darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą; b) darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą (DK 265 str. 5 d.); c) darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos patikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga (DK 265 str. 5 d.); d) darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (DK 265 str. 7 d.). Atsisakymui privalomai pasitikrinti sveikatą gali būti prilyginamas ir darbuotojo be svarbių priežasčių nenuvykimas pasitikrinti arba nepasitikrinimas sveikatos nustatytu laiku, praėjus nustatytam sveikatos patikrinimo laikui

⁴⁷Valstybės žinios, 2000, Nr. 47-1365. (su pakeitimais).

⁴⁸ Teismų praktika Nr. 21, 2004 m.

be svarbių priežasčių nepateikiama medicinos knygelė ar medicinos pažyma darbdaviui arba jo įgaliotam asmeniui.

Susidarius situacijai, kai darbuotojas iš esmės dėl to, kad jam nebuvo užtikrintos tinkamos, saugios ir sveikos darbo sąlygos, nebegali dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių toliau dirbti šalių darbo sutartimi sulygto darbo, visų pirma darbdavys turi dėti maksimalias pastangas, kad nukentėjęs darbuotojas turėtų galimybę dirbti tokį darbą, kurį leidžia pablogėjusi darbuotojo sveikata bei turima kvalifikacija. Darbuotojo perkėlimas į kitą darbą dėl sveikatos būklės yra darbdavio pareiga. Pagal DK 273 straipsnį darbuotojas gali reikalauti, kad būtų perkeltas į kitą darbą, jeigu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti darbo sutartyje numatyto darbo ar eiti pareigų. Pagal susiformavusią teismų praktiką nereikalaujama, kad Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadoje būtų įvardytas draudimas dirbti iki tol darbuotojo konkrečiai dirbtą darbą. Svarbu, kad pagal išvadoje pateiktus darbuotojui nurodytus darbo funkcijų apribojimus būtų galima aiškiai ir neabejotinai suprasti, jog darbuotojas nebegali atlikti tų darbo funkcijų ar dalies jų, dėl kurių atlikimo su darbuotoju buvo sudaryta darbo sutartis.⁴⁹

Jeigu darbuotojas, kuriam pablogėjo sveikata, nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo arba pagal DK 212 straipsnio 1 dalį darbuotojui mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje, kol bus gauta VMSEK išvada dėl darbuotojo darbingumo. DK 212 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojui, kurio sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje perkeliamas į kitą, mažiau apmokamą darbą, mokamas ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą skirtumas, kol bus gauta VMSEK išvada dėl darbuotojo darbingumo.

DK 273 straipsnyje 2 dalyje numatytas darbuotojo atleidimas iš darbo dėl sveikatos būklės DK nustatyta tvarka, kai nesutinkantis būti perkeliamas darbuotojas neteko darbingumo: 1) dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos; 2) dėl nelaimingo atsitikimo, nesusijusio su darbu, arba bendro susirgimo. Pirmuoju atveju darbuotojams,

⁴⁹ 2011 m. vasario 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *T. G. v AB „Šilutės baldai“* Nr. 3K-3-79/2011, kat. 11.9.10.4 (S).

netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas. Kai darbuotojui yra nustatytas invalidumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama be įspėjimo, kai medicininės ar invalidumą nustatančios komisijos išvadoje nustatyta, kad darbuotojas negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo. Antruoju atveju darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip 120 dienų iš eilės arba ne daugiau kaip 140 dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką. Jeigu tokie darbuotojai neatvyksta į darbą daugiau kaip nurodyta laiką arba kai darbuotojas pagal medicininės ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą nebegali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo, darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės ir pagal DK 136 straipsnio 1 dalies punktą (darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo atvejais). Abiem atvejais atleisti darbuotoją iš darbo leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą, neprieštaraujantį medicininei darbingumo išvadai, darbą.

Kalbant apie darbdavio ir darbuotojo pareigas ir teises darbų saugos srityje, negalime pamiršti darbų sustabdymo tvarkos, bei teisės atsisakyti dirbti. Darbuotojui suteikta teisė atsisakyti dirbti leidžia jam pačiam pasirūpinti ir apsaugoti savo sveikatą. Darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti darbą, jei jis gali sukelti pavojų ar pakenkti dirbančiojo ar aplinkinių gyvybei ar sveikatai. Darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, darbai taip pat privalo būti sustabdyti, jeigu padalinio vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo, darbdaviui atstovaujantis asmuo nesiima reikiamų priemonių pašalinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus ir apsaugoti darbuotoją nuo galimo pavojaus saugai ir sveikatai šiais atvejais: kai darbuotojas neišmokytas saugiai dirbti; sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai – pavojui; kai dirbama pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus; kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių ir kai darbuotojas neaprūpintas asmeninėmis apsaugos priemonėmis; kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir pavojinga sveikatai ar gyvybei. Galimybę atsisakyti dirbti, kai iškyla pavojus darbuotojo saugai ir sveikatai, reglamentuoja tarptautiniai ir Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai. 1981 m. TDO konvencijos dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos (Nr. 155) 13 straipsnyje pažymėta, kad darbuotojas, pagrįstai manantis, kad dėl susidariusios situacijos darbe kyla grėsmė jo gyvybei ar sveikatai ir dėl to atsisakęs dirbti, turi būti teisiškai

apsaugotas nuo tokio savo sprendimo neigiamų pasekmių. Europos Tarybos direktyvoje 89/391/EEB taipogi nustatyta darbuotojo teisė atsisakyti dirbti. Šios direktyvos 8 straipsnio 4 ir 5 dalyje pabrėžta, kad pavojus, dėl kurio darbuotojai turi teisę palikti darbo vietą, turi grėsti didelis ir neišvengiamas, t.y., kitaip tariant, išskirtinis. Siekiant išvengti darbuotojų piktnaudžiavimo, numatytas darbdavio interesų apsaugojimas. Taip pat numatyta ir darbuotojo apsauga – patvirtinta, kad dėl savo veiksmų pavojaus metu darbuotojai negali atsidurti nepalankioje situacijoje ir teisės aktais privalo būti apsaugoti nuo neigiamų ir nepagrįstų pasekmių. Minėtoje direktyvos 8 straipsnio 5 dalyje nurodoma, jog gresiant pavojui pačiam darbuotojui ar kitam asmeniui ir nesant galimybės apie tai informuoti tiesioginį viršininką, turi būti užtikrinta, kad darbuotojai galėtų, atsižvelgdami į savo žinias ir turimas technines priemones, imtis veiksmų, kad išvengtų tokio pavojaus pasekmių. Tuo akcentuojama galimybė pačiam darbuotojui įvertinti pavojaus laipsnį. Pavojui nepasitvirtinus, darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojas neatsidurtų nepalankioje situacijoje, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas elgiasi nerūpestingai ar aplaidžiai.

Pagal DK 275 straipsnio 5 punktą darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, kai nėra apmokytas darbui, kuri galėtų saugiai atlikti, bei, kai nėra įrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas asmeninės apsaugos priemonėmis. Tuo pačiu pagal DK 266 straipsnio 1 dalį darbai turi būti sustabdyti. Darbdaviui sutikus su darbuotojo išdėstytais motyvais, už laiką, kurį pagrįstai darbuotojas atsisako dirbti, mokamas vidutinis darbo užmokestis. Nustačius, jog atsisakymas dirbti yra nepagrįstas, už nedirbtą laiką nemokama.

Dėl neaiškios atsisakymo dirbti procedūros, išdėstytos DK, nesuprantama kokias garantijas turi darbuotojas. Iš vienos pusės jis turi teisę pats nuspręsti, kas jam kelia pavojų sveikatai ir saugai. Iš kitos pusės, jei darbuotojo veiksmai nepasiteisins, jo laukia drausminės ir finansinės sankcijos. Darbuotojas, kaip silpnesnioji darbo santykių pusė, turi teisę į tikslesnę ir išsamesnę informaciją apie savo teisių gynimą. Lietuvos teismų praktikos pavyzdžių, nagrinėjamu klausimu, nėra. Manytina, kad darbuotojai nėra pakankamai informuoti apie tokią savo teisę.

Darbdavys įstatymų nustatyta tvarka privalo apdrausti darbuotojus privalomu draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų. Vadovaujantis Vyriausybės patvirtintais Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatais, Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatais, pranešti apie nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas

atitinkamoms valstybės institucijoms, sudaryti sąlygas tirti nelaimingus atsitikimus darbe bei profesines ligas. Darbdavys pats praneša arba paveda darbdavio įgaliotam asmeniui pranešti apie nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas atitinkamoms valstybės institucijoms, sudaro sąlygas tirti nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas. Darbe įvykus nelaimingam atsitikimui, kuriame darbuotojas nukenčia arba dėl jo suserga profesinę ligą, būtina ištirti, nustatyti priežastis, dėl kurių įvyko atsitikimas, taip pat pašalinti tas priežastis ir patraukti atsakomybėn darbdavį, jei jis buvo kaltas dėl nelaimingo atsitikimo. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, pats nukentėjęs darbuotojas arba asmuo, matęs įvykį arba jo padarinius, privalo nedelsdamas apie tai pranešti vadovams arba už darbuotojų saugą atsakingiems darbuotojams. Dėl baimės būti nušalintiems nuo darbo, prarasti uždarbį, dalis darbuotojų apie lengvus nelaimingus atsitikimus darbe ar incidentus tiesioginiam darbu vadovui, dažnai, nepraneša. Darbuotojams trūksta elementarių žinių apie įvairias lengvas traumas ir galimas jų pasekmes. Jei nelaimingas atsitikimas darbe yra sunkus arba mirtinas, arba darbuotojas miršta dėl ligos, nesusijusios su darbu, darbdavys privalo pranešti apylinkės prokuratūrai ir valstybinei darbo inspekcijai. Jei darbuotojas miršta dėl ūmios profesinės ligos, darbdavys praneša minėtoms institucijoms ir Visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinei įstaigai. Dėl pernelyg didelių įmonės darbuotojų laiko sąnaudų tiriant incidentus ir lengvus nelaimingus atsitikimus darbe, kai kuriuos darbdavius skatina apie dalį šių nelaimingų atsitikimų darbe nepranešti VDI teritoriniams skyriams arba forminti juos kaip nelaimingus atsitikimus kelyje.

Pagal 2004 m. rugsėjo 2 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 1118 patvirtintus Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatus⁵⁰ nelaimingus atsitikimus tiria VDI, įmonių dvišalės komisijos. Jos nustato jų aplinkybes, priežastis, pasiūlo priemones tokių atsitikimų priežastims šalinti, taip pat surašo su nelaimingais atsitikimais darbe susijusius reikiamus dokumentus. Ištyrus susijusius su darbu nelaimingus atsitikimus, surašomi N-1 arba N-2 formos aktai.

Visi nelaimingi atsitikimai, incidentai, taip pat mirties atvejai privalo būti užregistruoti specialiaame incidentų ir nelaimingų atsitikimų darbe aktų registravimo žurnale. Pagal 2004 m. balandžio 28 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 487 patvirtintus Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatus⁵¹ profesinės ligos priežastys pradedamos tirti gavus apie ją pranešimą. Dažniausia liga nepatvirtinama todėl, kad asmenys į sveikatos priežiūros įstaigas dėl įtariamų

⁵⁰ Valstybės žinios, 2004, Nr. 136-4945. (su pakeitimais ir papildymais).

⁵¹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 69-2398. (su pakeitimais ir papildymais).

profesinių ligų kreipiasi praėjus 10 ir daugiau metų, pabaigus profesinę veiklą. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakyme dėl „Profesinių ligų nustatymo kriterijų patvirtinimo“⁵² rekomenduotina taikyti maksimalius latentinius periodus, nustatant juosmeninės stuburo dalies diskų ligas, sukeltas ilgalaikės vertikalios vibracijos – iki 5 metų, nustatant kaklinės ir juosmeninės stuburo dalies diskų ligas, sukeltas ilgalaikio sunkių krovinių kėlimo ir pernešimo – iki 2 metų. Žinoma, jeigu asmens ligos istorijoje yra įrašas, kad tuo laikotarpiu dirbusiam žmogui buvo pakenktas stuburas, jis skundėsi dėl stuburo skausmų, darbo medicinos gydytojai rekomenduotu latentiniu periodu nesivadovauja. Tačiau tuo atveju, kai įrašų nėra – profesinės ligos nustatyti neįmanoma. Manytina, kad pajutus sveikatos sutrikimus, dar vykdant profesinę veiklą, darbuotojui nedelsiant reikėtų kreiptis į asmens sveikatos priežiūros gydytojus, konsultuotis, gydytis, profilaktiškai rūpintis savo sveikata. Savo ruožtu gydytojas, įtaręs, kad sveikatos sutrikimai gali būti profesinės kilmės, nukreips asmenį į atitinkamas institucijas tirti įtariamą profesinės ligos priežasties.

Darbdavio pareigų įgyvendinimo užtikrinimas nėra paliktas tik darbdavio diskrecijai. Darbo sąlygų tikrinimo ir priežiūros poreikis suvoktas tarptautiniu mastu. TDO skiria ypatingą dėmesį darbo inspektavimui. Vienas pagrindinių ir vienas iš daugiausiai TDO valstybių narių dėmesio susilaukusių (ratifikuota 142 šalyse⁵³) su tuo susijusių dokumentų yra 1947 m. konvencija dėl darbo inspekcijos sistemos. Jos funkcijos yra užtikrinti teisinių nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir darbuotojų sauga darbe, laikymąsi; teikti darbdaviams bei darbuotojams patarimus ir techninę informaciją apie efektyviausias teisinių nuostatų laikymosi priemones; supažindinti kompetentingas valdžios institucijas su reglamentavimo trūkumais ir pažeidimais. Pabrėžta, kad siekiant garantuoti, kad inspekcijos pareigos būtų efektyviai atliktos, darbo inspektorių turi būti pakankamai. Lietuvoje tai, kaip įmonėse laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, kontroliuoja VDI, kurios funkcijos, teisės ir atsakomybė nustatyta VDI įstatyme.⁵⁴ Jame įtvirtinti pagrindiniai VDI uždaviniai – nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse.

Kartu su bendromis darbuotojų saugos ir sveikatos normomis įstatymuose specialus dėmesys yra skiriamas kai kurių darbuotojų, atsižvelgiant į jų organizmo fiziologines ir

⁵² Valstybės žinios, 2008, Nr. 4-147. (su pakeitimais).

⁵³ Statistika paimta iš TDO oficialios internetinės svetainės. [žiūrėta 2011 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/>>.

⁵⁴ Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585. (su pakeitimais ir papildymais).

biologines savybes, darbo teisinio reguliavimo ypatumams, numatantiems tam tikrų kategorijų asmenims papildomas taisykles. Įvairių darbuotojų, kurie skiriasi vienas nuo kito įvairiais požymiais, grupių saugos ir sveikatos garantijos DK ir DSSI yra numatytos:

- asmenims iki 18 metų,
- moterims dėl jų motinystės funkcijų ,
- dirbantieji neįgalieji.

Siekiant apsaugoti jaunų asmenų sveikatą, jiems nustatomos palengvintos darbo sąlygos, numatytos papildomos lengvatos. Darbdavys privalo pasirūpinti, kad darbas nebūtų fiziškai ir psichologiškai per sunkus; kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos; kur galimas jonizuojančios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir pavojingų veiksnių poveikis; kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė; taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti. Apie galimus pavojus ir priemones jiems išvengti turi būti informuoti jauni asmenys ir jų tėvai. Jauniems asmenims yra numatomas sutrumpintas darbo laikas. Darbdavys turi pasirūpinti, kad jaunesni asmenys neviršytų nustatyto darbo laiko.

DK ir kiti norminiai teisės aktai, atsižvelgdami į tai, kad dirbančios moterys kartu derina ir motinystės funkcijas, joms numato tam tikras susijusias su motinystės sauga papildomas garantijas bei lengvatas darbe. Nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, kurios neturės neigiamo poveikio moters ar kūdikio sveikatai. Jeigu numatytų pavojingų veiksnių neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį į kitą darbą toje pačioje darbovietėje, mokant ne mažesnę kaip iki perkėlimo gauta vidutinį darbo užmokestį. Be to, jos gali pasirinkti, ar dirbti visą, ar ne visą darbo laiką. Joms yra draudžiama skirti viršvalandinius darbus, darbus naktį, poilsio ir švenčių dienomis. Kol vaikui sukaks vieneri metai, moterų negalima skirti kenksmingiems darbams atlikti, kad jie nedarytų poveikio jų saugai ir sveikatai.

Darbo procese dalyvauja ir pilnateisiai visuomenės nariai – neįgalieji. Jų saugą ir sveikatą reglamentuoja DSSI ir DK, Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, kiti norminiai teisės aktai. Neįgaliųjų pageidavimu darbdavys privalo nustatyti ne visos darbo dienos darbo grafiką. Jie, kaip ir kiti darbuotojai, kurie pagal VSMEK ar sveikatos priežiūros įstaigos išvada negali dirbti sutarto darbo, turi būti perkelti į kitą atitinkamą darbą.

Kalbant apie darbuotojo ir darbdavio teises ir pareigas, esmė yra ta, kad šie subjektai yra skirtingose padėtyse – darbuotojas yra vertinamas kaip silpnesnioji šalis darbo teisiniuose santykiuose. Tokios pozicijos laikomasi ir teismų praktikoje. LAT yra pažymėjęs, jog darbuotojas darbo santykiuose paprastai yra silpnesnė teisinių santykių šalis, o darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, kuriai suteikiama daugiau teisinių įgaliavimų, sprendžiant dėl darbuotojo priėmimo į darbą, jo darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo ir pagrindo, atleidžiant darbuotoją iš darbo, parinkimo, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo įgalinimais.⁵⁵ Taigi, įstatymų leidėjas, stengdamasis apsaugoti darbuotojo interesus, nustato darbdaviui daugialypę pareigą rūpintis darbuotoju. Darbo santykiuose svarbi yra ne tik vienos darbo santykio šalies – darbuotojo – jam pavesto darbo atlikimo pareiga, bei kitos šalies – darbdavio – atlyginimo mokėjimo pareiga, bet ir tai, kad abi šalys tampa susijusios platesnės apimties santykiais.

2.2. Darbuotojų pareigos ir darbdavių teisės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

Darbuotojo išpareigojimas vykdant darbo funkcijas laikytis vidaus darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams reiškia, kad darbuotojas esant darbo santykiams yra formaliai pavaldus darbdaviui.

Kaip buvo minėta anksčiau, pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą išimtinai tenka darbdaviui, tačiau jos įgyvendinimas neįmanomas be pačių darbuotojų tinkamo elgesio. Darbuotojų pareigų sąrašas, palyginus, labai trumpas: iš principo reikalaujama vykdyti įmonės norminių teisės aktų ir kiek įmanoma labiau rūpintis kitų darbuotojų sauga ir sveikata remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais. Bendrosios darbuotojų pareigos užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą nustatomos darbo tvarkos taisyklėse. Konkrečios darbuotojų pareigos saugant savo ir kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę nustatomos darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose, pareigybės aprašymuose ir nuostatuose. Juose privalo būti nurodyti esami ir galimi rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai veiksniai, darbo priemonių saugaus naudojimo reikalavimai.

⁵⁵ 2006 m. sausio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.

Pagal DSSI 33 straipsnį darbuotojai privalo laikytis ir lokalinių normų, kurios nustatomos darbdavio. T.y., tų nuostatų, kurios įtvirtintos darbo tvarkos taisyklėse, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose, pareigybių aprašymuose. Darbuotojams, rūpinantis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata yra tokios pareigos: *pirma*, darbo priemonės naudoti pagal darbo priemonių dokumentuose, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose nurodytus jų saugaus naudojimo reikalavimus; *antra*, tinkamai naudoti kolektyvines ir asmenines apsaugos priemonės; *trečia*, savavališkai neišjungti, nekeisti arba nešalinti naudojamose darbo priemonėse ar kituose įrengimuose, pastatuose, kitose įmonės vietose įrengtų saugos ir sveikatos apsaugos įtaisų (priemonių) ar ženklų, naudoti tokius įtaisus pagal jų paskirtį ir apie jų gedimus pranešti darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai, padalinio vadovui, darbdaviui atstovaujantiems asmeniui; *ketvirta*, pagal galimybes ir turimas žinias imtis priemonių pašalinti priežastims, galinčioms sukelti traumas, ūmius apsinuodijimus, avarijas, apie tai nedelsiant pranešti darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai, padalinio vadovui ir darbdaviui atstovaujantiems asmeniui; *penkta*, nedelsdami pranešti darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai, padalinio vadovui, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai ar jos darbuotojams, darbdaviui atstovaujantiems asmeniui apie darbo metu gautas traumas, kitus su darbu susijusius sveikatos sutrikimus; *šešta*, įmonėje nustatyta tvarka pasitikrinti sveikatą; *septinta*, laikytis įmonės darbo tvarkos taisyklėse, darbo grafike nustatyto darbo ir poilsio režimo; *aštunta*, vykdyti padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujantiems asmenų, kitų darbdavio įgaliotų asmenų bei pareigūnų, kontroliuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą įmonėje, nurodymus.

Darbuotojas, dirbdamas savo darbo vietoje, privalo gerai išmanyti savo saugaus darbo ir sveikatos instrukciją, kurioje išvardinti pavojingi ir kenksmingi darbo vietos ar aplinkos veiksniai, taip pat nurodyti jo veiksmai pradedant darbą, darbo metu, avariniais atvejais bei baigus darbą, ir griežtai laikytis jos reikalavimų, pagal paskirtį ir teisingai naudotis asmeninėmis apsaugos priemonėmis, saugoti jas, laiku pranešti padalinio vadovui ar darbdaviui apie jų susidėvėjimą ar pasibaigiantį galiojimo laiką, laikytis asmens higienos reikalavimų. Darbo priemonės privalo naudoti pagal jų dokumentuose, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose nurodytus jų saugaus naudojimo reikalavimus, savavališkai neišjungti, nekeisti arba nešalinti apsaugos įtaisų, priemonių, ženklų. Darbuotojas turi žinoti, kur yra pirminės gaisro gesinimo priemonės, ir mokėti jomis teisingais pasinaudoti gaisro atveju. Darbuotojas privalo bendradarbiauti su darbuotojų atstovais saugai ir sveikatai, pranešti

jiems ir padalinio vadovui apie darbo metu gautas traumas, kitus sveikatos sutrikimus, nustatyta tvarka pasitikrinti sveikatą, laikytis įmonės darbo tvarkos taisyklėse, darbo grafike nurodyto darbo ir poilsio režimo, vykdyti padalinio vadovo, darbdavio įgaliotų asmenų teisėtus nurodymus.

Visos šios darbuotojų pareigos turi didelę reikšmę siekiant išvengti nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų, todėl labai svarbu, kad kiekvienas darbuotojas vykdytų jam nustatytas pareigas.

Pažymėtina, kad darbuotojai, kurie dirba nepavojingomis sąlygomis, ir darbuotojai, kurie atlieka savo darbinės funkcijas pavojingoje ir kenksmingoje aplinkoje turi vienodai laikytis įmonės nustatytų darbo tvarkos taisyklių bei instrukcijų.

DSSĮ 31 straipsnis pateikia sąrašą teisių, kurias turi darbdaviams atstovaujantys asmenys užtikrindami darbuotojų saugą ir sveikatą. Tai teisė leisti įsakymus ir potvarkius dėl darbuotojų saugos ir sveikatos įmonėje ir reikalauti, kad darbuotojai dirbdami rūpintųsi savo ir kitų darbuotojų sauga bei sveikata, vykdytų jiems privalomų įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, kuriuos vykdyti jie buvo apmokyti ir (ar) instrukuoti, reikalavimus ir laikytųsi darbo bei technologinių procesų reglamentų, darbo tvarkos taisyklių, DK ir kitų norminių teisės aktų nustatytų darbo ir poilsio laiko normų; teisė gauti iš valstybės institucijų informaciją darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais; teisė gauti VDI atlikto įmonės inspektavimo medžiagą ir su ją susipažinti; teisė pavesti įmonės padalinių vadovams ir kitiems darbdavių įgaliotiems asmenims, taip pat darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai vykdyti užduotis, susijusias su darbuotojų sauga ir sveikata.

Apibendrinat galima teigti, jog pagrindinės darbuotojų pareigos sukonkretintos ir detalizuotos įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarkos taisyklėse, pareiginėse instrukcijose ir saugos ir sveikatos instrukcijose, saugaus darbo atlikimo taisyklėse ir pan. Pagrindinės pareigos yra vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus, rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga bei sveikata. Tuo pačiu darbdavių teisės yra reikalauti, kad darbuotojai vykdytų tas pareigas, kurios įtvirtintos įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarkos taisyklėse, pareiginėse instrukcijose ir pan.

Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymu turi pasirūpinti ne vien tik darbdavys, bet ir darbuotojas. Šiam tikslui pasiekti kiekvienas iš jų turi atitinkamas teises bei pareigas. Adekvačiai ir racionaliai pasinaudojant jomis bus pasiektas geriausias rezultatas

siekiant pagerinti darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas, užkertant kelią nelaimingiems atsitikimas ir traumoms darbo metu. Neatsižvelgiant į darbuotojų kategoriją, fizinės darbuotojų savybes, visiems darbuotojams turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, nors jų įgyvendinimo priemonės skiriasi.

Darbo santykiai savo pobūdžiu yra ne tik privatūs sutartiniai santykiai, bet ir visuomeniniai santykiai. Šiuo požiūriu darbuotojas turi lojalumo darbdaviui pareigą, o darbdavys yra įsipareigojęs sudaryti darbuotojui palankias, priimtinas nuolatiniam ir ilgalaikiam darbui sąlygas. Darbdavio pareigoms būdinga tai, kad jos konkrečiai įtvirtintos darbo įstatymuose, tuo tarpu darbuotojui pareigos dažniausiai nustatomos vidinėmis darbo atlikimo taisyklėmis.

3. Sauga ir sveikata darbe vietiniu lygiu

Atkreiptinas dėmesys į darbuotojų kolektyvines priemones savo teisėms apginti – darbdavys laikomas stipresniąja darbo santykių šalimi, tad tam, kad būtų optimaliai atstovaujami ir darbuotojų interesai, paprastai nepakanka vieno individo pastangų, tam reikia, kad būtų sudaryta galimybė darbuotojams ginti savo teises kolektyviai.

3.1. Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos darbe tarnybos

Įkurdamas įmonę, būsimasis darbdavys pagal norminių aktų nustatytas formas būtinai turi informuoti VDI ir gauti leidimą. Įmonėse darbdavys, siekdamas užtikrinti saugias darbo sąlygas, steigia saugos ir sveikatos tarnybas, susidedančias iš vieno ar daugiau darbuotojų (saugos ir sveikatos specialistų). Jeigu įmonėje nėra tokių specialistų, darbdavys samdo atestuotą įstaigą arba vieną ar daugiau šios srities specialistų iš kitur organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos prevencines priemones. Samdomi specialistai negali būti skiriami darbdavio įgaliotais asmenimis darbuotojų saugai ir sveikatai. Darbdavys turi nuspręsti, ar steigti bendrą darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, ar atskirą įmonės darbuotojų saugos tarnybą ir atskirą įmonės darbo medicinos tarnybą. Įmonės vadovas, įsteigęs tarnybą, arba kai šios tarnybos funkcijas atlieka samdoma įstaiga ar samdomi specialistai, arba kai įmonės tarnybos funkcijas atlieka pats įmonės vadovas ar darbdavio įgaliotas asmuo darbuotojų saugai ir sveikatai, apie tai praneša VDI.

Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų įmonėse steigimo tvarką, tokių tarnybų funkcijas, teises, pareigas, bendruosius kvalifikacinius reikalavimus šių tarnybų specialistams nustato „Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdiniai nuostatai“,⁵⁶ patvirtinti socialinės apsaugos ir darbo bei sveikatos apsaugos ministrų. Nuostatuose nurodyta ekonominės veiklos rūšys, kurios įmonėse, atsižvelgiant į profesinę riziką ir darbuotojų skaičių, privalo būti steigiamos darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, ekonominės veiklos rūšys, kurių įmonėse tokios tarnybos gali būti nesteigiamos, o jų funkcijas atlikti darbdaviui atstovaujantis ar jo įgaliotas asmuo. Į darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą darbdavio paskirtas darbuotojas ar darbuotojai, taip pat samdomos tarnybos specialistai bei kiti asmenys, pasamdyti vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas įmonėje,

⁵⁶ Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5186. (su pakeitimais).

privalo būti apmokyti ir atestuoti pagal numatytas programas, turi turėti reikalingų sugebėjimų ir įgūdžių savo pareigoms atlikti. Paskirtų ar pasamdytų specialistų pareiga yra rūpintis įmonės darbuotojų sauga ir sveikata.

Pagrindinės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijos yra pareiga konsultuoti darbdavį, padalinių vadovus, darbuotojus ir darbuotojų atstovus darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Darbdavio nustatyta tvarka organizuoti nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevencijos priemonių rengimą. Taip pat vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų laikymosi įmonėje priežiūrą ir kontrolę. Svarbi ir tokia pareiga, kaip avarijos ar kito pavojaus atveju, tarnyba turi vykdyti pavojaus likvidavimo priemones siekiant išvengti galimų padarinių. Darbdavio nustatyta tvarka organizuoja įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų rengimą, juos rengia ir konsultuoja šių dokumentų rengėjus, pildo įmonės dokumentus, susijusius su darbuotojų sauga ir sveikata. Apibendrinant galima teigti, kad įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos pagrindinis uždavinys yra vykdyti darbuotojų saugos bei sveikatos priežiūrą. Pasitaiko ir tokių atvejų, kad įmonėje iš viso niekas neatlieka saugaus tarnybos funkcijos. Darbdavys prisiskiria, bet tik tariamai atlieka darbuotojų saugos ir sveikatos specialisto pareigas. Pastebima tendencija, kad mažose ir vidutinėse įmonėse nelaimingų atsitikimų darbe įvyksta daugiausia. 2009 metais įmonėse, kuriose dirba nuo 10 iki 249 darbuotojų, įvyko 58 proc. visų ir 60 proc. mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe.⁵⁷ Manytina tai sąlygoja įmonės riboti finansiniai ir organizaciniai ištekliai bei tai, kad darbdavys darbuotojo saugos ir sveikatos specialisto pareigas atlieka pats ir nesuteikia šiai sferai prioriteto.

Dauguma darbdavių įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nesteigia, specialistų nepaskiria, bet samdo įstaigas, teikiančias darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos paslaugas. Neretai tokios samdomos įstaigos apsiriboja tik instrukcijų parengimu įmonėms ir darbuotojams, nors daugumoje tokių įstaigų sutarčių numatyta, kad jos vykdo visas įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas.

⁵⁷ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 metais . [žiūrėta 2011 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.vdi.lt/index.php?1716170122> >.

3.2 Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, darbuotojų atstovai saugai

Darbuotojų dalyvavimą įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones įtvirtina ir Lietuvos įstatymų leidėjas. Pagal DK 269 straipsnį darbdavys privalo informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės klausimais. Darbdavio pareiga sudaryti sąlygas darbuotojams ir jų atstovams dalyvauti diskusijose svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Šiuo tikslu steigiami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai arba renkami darbuotojų atstovai. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų steigimo tvarką, jų kompetenciją bei darbo organizavimą nustato „Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrieji nuostatai“.⁵⁸ Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas (toliau – komitetas) privalomai steigiamas įmonėje, kurioje dirba daugiau kaip 50 darbuotojų. Pažymėtina, kad komitetai yra vienas iš „specializuotų“ institucinių darinių, kuriems įstatymų leidėjas suteikia darbuotojų atstovavimo teises tam tikrose įmonės veiklos srityse. Šiuo atveju tai darbuotojų saugos ir sveikatos sritis.⁵⁹ Komitetas sudaromas iš vienodo skaičiaus darbdavio atstovų komitete bei įmonės darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai. Darbdavys komiteto narius turi aprūpinti jų pareigoms atlikti reikalingomis priemonėmis ir informacija. Komiteto veiklą organizuoja ir jam vadovauja komiteto pirmininkas – darbdavys arba vienas iš jo paskirtų atstovų komitete. Įmonėse, kur profesinė rizika yra didesnė, komitetas gali būti steigiamas, jei darbuotojų skaičius nesiekia 50 darbuotojų. Komitetas šiuo atveju gali būti steigiamas darbdavio ar darbuotojų atstovų iniciatyva arba daugiau kaip pusės įmonės darbuotojų kolektyvo siūlymu. Komitetas išklauso ir vertina darbdavio, įmonės padalinių vadovų, saugos darbe tarnybos veiklą, planuoja saugos darbe gerinimo priemones ir joms įgyvendinti reikalingas lėšas, kontroliuoja jų naudojimą, analizuoja nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų priežastis bei aplinkybes, padėti darbdaviui, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistui užtikrinti saugias ir sveikas darbuotojų darbo sąlygas, dalyvauti tiriant nelaimingus atsitikimų darbe ir pasirašyti tyrimo aktus. Savo veiklą komitetas organizuoja remdamasis komiteto nuostatais. Savo sprendimus komitetas

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos 2003 m. spalio 29 d. posėdžio protokolas Nr. 6-PV5-36 „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 110-4923.

⁵⁹ ZDANAVIČIUS, D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. Iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. p. 270.

priima komiteto šalių susitarimu. Priimtus sprendimus darbdavys privalo įgyvendinti. Įmonės saugos darbe komiteto nariai darbdavio iniciatyva gali būti atleidžiami iš darbo tik suderinus jų atleidimą su VDI. Įmonės komiteto nariai darbui komitete mokomi specialiuose mokymo kursuose, seminaruose ir kituose renginiuose darbdavio lėšomis. Už mokymosi laiką komiteto nariui mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai atstovauja įmonės darbuotojams komitete, dalyvauja darbdavio įgyvendinamose priemonėse darbuotojų saugai ir sveikatai įmonėje ar darbo vietose gerinti, iš jų – vertinant profesinę riziką ir įgyvendinant priemones rizikai šalinti ir mažinti. Darbuotojai turi teisę tartis su darbuotojų atstovais dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo. Jie geriau pažįsta savo darbo vietą, patys susiduria su pavojais darbe. Darbuotojų atstovai dalyvauja parenkant darbuotojams reikiamas ir tinkamas asmenines apsaugos priemones ir prižiūri, kad darbuotojai jomis naudotųsi. Taip pat darbuotojų atstovo pavedimu dalyvauja tiriant nelaimingus atsitikimus, profesines ligas ir incidentus. Darbuotojų atstovai rūpindamiesi darbuotojais turi operatyviai pranešti apie kilusius ar gresiančius jiems pavojus ir nurodyti priemones, kurių reikia neatidėliotinai imtis, kad būtų išvengta pavojaus, turi padėti darbuotojams pavojaus atveju pereiti į saugias vietas. Darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai turi kolektyvinio atstovavimo teisę, todėl per kolektyvines sutartis gali įtakoti darbo vietų rizikos vertinimą ir darbo aplinkos gerinimą. Darbuotojų atstovai turi teisę siūlyti ir reikalauti, kad padalinio vadovas, darbdaviui atstovaujantis asmuo imtųsi reikiamų priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti, dalyvauti vertinant profesinę riziką ir numatant prevencines priemones. Taip pat gauti informaciją visais su darbuotojų sauga ir sveikata susijusiais klausimais iš padalinio vadovo, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos bei komiteto. Pabrėžtina, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo, padalinio vadovas sudaro sąlygas darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai atlikti jam pavestas funkcijas, suteikia darbui reikalingą informaciją. Darbdaviui atstovaujantis asmuo, padalinio vadovas privalo sudaryti sąlygas darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai atlikti jam pavestas funkcijas, suteikti jam reikalingą informaciją, nerodyti priešiško, nesudaryti finansinių sunkumų.

Darbuotojai turi teisę į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, todėl darbdavio pareiga sudaryti sąlygas įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto veiklai. Darbdavys ir darbuotojai turi bendradarbiauti visais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Bendradarbiavimas turi būti

grindžiamas susidomėjimu, aktyviu dalyvavimu ir bendra nuomone dėl visus patenkinančių darbo sąlygų. Jei darbuotojams iškila klausimai dėl saugos ir sveikatos būklės darbo vietoje ar įmonėje, jie turi teisę kreiptis į darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, darbuotojų atstovus. Darbdavio atstovai su darbuotojais darbo vietoje arba grupėse aptaria kilusius klausimus. Bendradarbiavimas ypač aktualus, kai keičiami veiksmų planai arba kai norima iširti rizikos veiksnius. Į veiksmų planą įtraukiamos įvairios darbo aplinką gerinančios priemonės.

Darbdavys turi teisę siūlyti darbuotojų atstovams nustatyti įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, užtikrinančius saugesnių ir sveikesnių darbo sąlygų sudarymą, negu numatyta darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose. Darbdavys privalo įsitikinti, kad visiems darbuotojams būtų aiškiai paskirstytos užduotys ir kad jie teisingai suprato informaciją. Išlaikyti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas reikia ir darbuotojų pastangų. Darbuotojų pareiga nedelsiant pranešti darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai, padalinio vadovui, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai ar jos darbuotojams, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui, darbdaviui atstovaujančiam asmeniui apie situaciją darbo vietose, darbo patalpose ar kitose įmonės vietose, kuri, jų įsitikinimu, gali kelti pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai. Taip pat pranešti darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai, padalinio vadovui, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai ar jos darbuotojams, darbdaviui atstovaujančiam asmeniui apie darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus, kurių patys pašalinti negali arba neprivalo. Darbo vadovai ir vadovaujantysis personalas privalo gerai išmanyti darbo aplinkai keliamus reikalavimus.

Apibendrinat galima teigti, jog nepriklausomai nuo to ar darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba įsteigta ar ne, darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais ir užtikrinti jų saugą ir sveikatą įmonėje. Kita svarbi darbdavio pareiga yra sudaryti sąlygas darbuotojams ir jų atstovams dalyvauti diskusijose svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Tuo tikslu steigiami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, įgalinantys darbuotojams ginti savo teises kolektyviai. Šią funkciją atlieka darbuotojų atstovai.

4. Materialinė atsakomybė darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

Darbdavių ir darbuotojų atsakomybė gali būti suprantama kaip asmens pareiga atitikti tam tikrus dorovinius, pareiginius, teisinius ir kitokius reikalavimus, kuriuos asmeniui kelia visuomenė ir valstybė. Atsakomybė yra neatsiejamas teisinės sistemos elementas, teisinių santykių subjektų, teisių ir pareigų įgyvendinimo mechanizmo dalis, viena iš pagrindinių šių teisių ir pareigų garantijų. Asmens elgesys turi atitikti pageidaujama elgesį, nes tai užtikrina kitų interesų paisymą. Atsakomybės paskirtis – pritaikyti teisės pažeidėjui valstybės nustatytas sankcijas ir atkurti pažeistas teises. Už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų pažeidimus yra taikomos įstatymu nustatytos šios atsakomybės rūšys – administracinė, baudžiamoji, civilinė, drausminė ir materialinė.

Analizuojant darbdavio pareigą užtikrinti saugias darbo sąlygas, svarbu pabrėžti kai kuriuos atsakomybės ypatumus už šios pareigos nevykdymą ar netinkamą įvykdymą, nes tai atskleidžia minėtosios darbdavio pareigos apimtį. Atsakomybė šiuo atveju darbdaviui gali kilti net tada, kai darbuotojas sukelia žalą pats sau (pvz. darbuotojo instruktavimas). Darbdavys atsakingas prieš darbuotoją visais atvejais, nepriklausomai nuo to, ar darbdavys pats ketino instrukuoti darbuotoją saugiai dirbti, ar šią teisę delegavo kitam darbuotojui ar trečiajai šaliai. Darbdavys negali perduoti savo pareigos atlikimo kitam, tam, kad išvengtų atsakomybės. Darbdavys neišvengia atsakomybės net ir tuo atveju, jeigu pareiga užtikrinti darbuotojų saugumą perduodama trečiajai šaliai. Nesvarbu, kas faktiškai atlieka veiksmus, kuriais siekiama užtikrinti darbų saugą, nes darbdavys lieka atsakingas už neigiamas pasekmes. Atsižvelgiant į darbo santykių pobūdį bei šalių statusą, darbdaviui taikoma pareiga imtis maksimalių priemonių darbuotojo saugumui užtikrinti, tai yra būti ypač atidžiam ir rūpestingam šioje sferoje.

Šiame darbe bus liginami darbuotojų ir darbdavių materialinės atsakomybės kriterijai, pažeidžiant saugos teisės aktus, pagal LAT praktiką. Tiek darbuotojo, tiek darbdavio materialinė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių kaip sankcija už darbinius teisinius pažeidimus.

Darbdaviui organizuojant darbą ir perduodant materialines vertybes darbuotojams, darbuotojams atliekant darbo funkcijas darbdavio nustatytomis sąlygomis, gali kilti rizika patirti žalą. Žalos atsiradimo riziką šiuo atveju lemia tam tikros susiklosčiusios darbo teisinių santykių aplinkybės. Darbuotojas atliekant savo darbines funkcijas naudojasi darbdavio turtu,

todėl darbdavys gali patirti žalą susijusią su juo. Pagrindinis materialinės atsakomybės šaltinis yra Lietuvos Respublikos DK ir jo XVII skyrius „Materialinė atsakomybė“. DK tam tikrais atvejais tiesiogiai nurodo, kad taikomos Lietuvos Respublikos Civilinio Kodekso (toliau CK) įtvirtintos taisyklės, nors pagal bendrąją taisyklę CK nuostatos taikomos subsidiariai, t. y. kai to nenumato darbo įstatymai. Todėl svarbus materialinės atsakomybės teisės šaltinis yra ir CK.⁶⁰

Materialinė atsakomybė kyla iš darbo santykių, kurių atsiradimo pagrindas – sudaryta darbo sutartis. Darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbuotojui tokias darbo sąlygas, kad šis būtų apsaugotas nuo žalos jam atsiradimo. Kai darbuotojas vykdo darbo pareigas ir atsiranda žala ne dėl jo kaltės, už ją atsakingas darbdavys. Darbuotojas privalo atlikti savo darbo pareigas taip, kad darbdavys nepatirtų žalos. LAT materialinės atsakomybės sampratai apibrėžti naudoja DK įtvirtintą nuostatą, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykių subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas.⁶¹

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisės subjektus skirstoma į darbuotojo ir darbdavio materialinę atsakomybę. Darbuotojo atsakomybė yra darbuotojo pareiga atlyginti žalą darbdaviui, padarytą darbuotojui neatliekant savo darbo pareigų arba netinkamai jas atliekant. Darbdavio materialinė atsakomybė yra darbdavio pareiga atlyginti žalą darbuotojui, padaryta darbdaviui neatliekant savo darbo pareigų arba netinkamai jas atliekant. Būtent dėl tokio atsakomybės skirstymo yra taikomos skirtingos atsakomybės ir žalos atlyginimo taisyklės. Materialinė atsakomybė atsiranda esant visoms šioms sąlygoms: kaip – 1) padaryta žala; 2) žala padaryta neteisėta veika; 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) yra pažeidėjo kaltė; 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Pagal kasacinio teismo suformuotą teisės normų, reglamentuojančių darbuotojo materialinę atsakomybę, aiškinimo ir taikymo praktiką pagrindinis šios atsakomybės uždavinys – garantuoti darbdaviui padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą.⁶²

Atsižvelgiant į norminius teisės aktus darbuotojo materialinė atsakomybė klasifikuojama :

⁶⁰ Lietuvos Respubliko civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁶¹ 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Laugina“ v. R.Vaitkus, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.

⁶² 2008 m. spalio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje VĮ Šiaulių regiono veislininkystės v. G. S., Nr. 3K-3-445/2008, kat. 16,1; 16.5.4; 16.7 (S).

1. Ribota materialinė atsakomybė
2. Visiška materialinė atsakomybė.

Darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo priežastimi būtų galima įvardinti faktą, jog darbuotojas dirba ne tik savo, bet ir darbdavio naudai, todėl būtų socialiai neteisinga bausti darbuotoją už tai, kad jis, veikdamas darbdavio interesais, padarė jam žalos. LAT, klasifikuodamas darbuotojų materialinę atsakomybę, pabrėžia, jog valstybės pareiga yra užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises. Taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintų vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės.⁶³

Ribotoji materialinė atsakomybė yra tada, kai įstatymų leidėjas, reglamentuodamas darbuotojų materialinę atsakomybę, saugo juos nuo pernelyg didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu sukėles žalos teisės pažeidimas nėra labai sunkus. DK 253 straipsnyje nurodoma, kad darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl: 1) turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo); 2) medžiagų pereikvojimo; 3) baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės; 4) išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų; 5) netinkamo materialinių vertybių saugojimo; 6) netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos; 7) to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti; 8) kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.

LAT praktikos nagrinėjant DK suformuotus darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo pavyzdinius atvejus nėra gausu. Vienoje iš bylų LAT pažymėjo, kad DK 253 straipsnio 3 punkte nurodytas atvejis dėl darbuotojo kaltės darbdavio turėtos išmokos, pasireiškusios bauda, atlyginimas darbuotojo materialinės atsakomybės tvarka suprantamas kaip viešosios teisės aktų nustatytos baudos atlyginimas.⁶⁴ Be to, jeigu žala atsiranda dėl to,

⁶³ 2000 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Taurmida“ v. K.Dapkus, Nr. 3 K-3-649/2000, kat. 4.

⁶⁴ 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Laugina“ v. R.Vaitkus, Nr. 3K-3-138/2005, kat. Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.

kad nebuvo sudarytos būtinos sąlygos išsaugoti patikėtas vertybes, teismas, atsižvelgdamas į minėtas aplinkybes ir darbuotojo kaltės laipsnį, gali sumažinti atlygintinos žalos dydį.⁶⁵

Visiška materialinė atsakomybė suprantama kaip žalos atlyginimo forma, neribojama darbuotojo atlyginimo dydžio. Ji gali būti taikoma tik DK nustatytais konkrečiais atvejais. Aptarsime tik kelis atvejus, reikšmingus baigiamojo darbo temai. Visiška materialinė atsakomybė darbuotojui kyla, jeigu jis, vykdydamas savo darbines funkcijas, praranda jam darbdavio suteiktus darbo įrankius, drabužius, darbo apsaugos priemones, ar praranda medžiagas suteiktas naudoti gamybos procese. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo įrankių ir darbo priemonių sąvokos, vartojamos DK, nėra tapačios. Reiktų sutikti su doc. T. Bagdanskio nuomone, kad darbo įrankį nuo priemonės būtų galima skirti atsižvelgiant į funkcinę paskirtį: darbo įrankio funkcija pripažintina tiesiogine (be jo darbas apskritai negalėtų būti atliktas), o priemonės funkcija yra pagalbinė darbui atlikti.⁶⁶ Darbo įrankiais, nagrinėjamo straipsnio prasme, laikytini tik individualūs, tam tikram darbuotojui skirti darbo įrankiai, o ne įrenginiai ar mechanizmai, kuriuos aptarnauja keletas darbuotojų.⁶⁷ Visiška darbuotojo materialinė atsakomybė kyla tik tuomet, kai darbo įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės, medžiagos ir pusgaminiai prarandami, kai jie yra sugadinami ar sunaikinami atsiranda ribotoji materialinė atsakomybė (jei visiška atsakomybė neatsiranda kitais pagrindais). Tam, kad kiltų visiška darbuotojo atsakomybė darbdavys privalo įrodyti, kad priemonės ar medžiagos buvo tikrai perduotos darbuotojui. Atsižvelgdamas į tai, LAT nurodė, jog visiškai suprantama, kad darbdavys, patikėdamas įmonės materialines vertybes darbuotojui, privalėjo su juo sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, todėl apeliacinės instancijos teismo išvadą, kad atsakovas pagal sudarytą su juo visiškos materialinės atsakomybės sutartį prisiėmė visišką materialinę atsakomybę už jam perduotų materialinių vertybių tinkamą panaudojimą, pripažino teisinga.⁶⁸ LAT ne kartą yra pažymėjęs, jog visiškos materialinės sutarties sudarymo su darbuotojais prielaida yra ta, kad jų darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių išsaugojimu. Pagal savo teisinį pobūdį visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra tęstinė, dvišalė t. y. pagal ją abi šalys

⁶⁵ LAT 2005 m. balandžio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Girtėka" v. J. Jurgelevič* Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.

⁶⁶ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 162.

⁶⁷ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 366.

⁶⁸ 2005 m. lapkričio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Stateta“ v. R. Ališauskas*, Nr. 3K-3-600/2005, kat. 16.7.

(darbdavys ir darbuotojas) įgyja tam tikras teises ir pareigas.⁶⁹ Tai reiškia, kad joje turi būti konkrečiai nustatyta už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokie išpareigojimai kyla darbdaviui, užtikrinant sąlygas, kad žala neatsirastų (DK 256 straipsnio 1 dalis). Pažymėtina, kad teisės teorijoje ir teismų praktikoje⁷⁰ pripažįstama, kad esant visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai darbuotojo kaltė yra preziumuojama t. y. pats darbuotojas turi įrodyti savo nekaltumą. Pagal LAT suformuotą praktiką, svarstant visiškos materialinės atsakomybės sutarties teisėtumą, svarbiausia išsiaiškinti darbuotojo darbo pobūdį t. y. nustatyti ar darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ar darbuotojui patikimos tam tikros darbo priemonės. Taip pat svarbu išsiaiškinti ar darbuotojas buvo supažindintas su įmonės vidaus darbo taisyklėmis, pareiginiais nuostatais, kitais dokumentais, atsižvelgti ar darbuotojas pats suvokė savo pareigybių esmę. Nagrinėdamas klausimą dėl darbuotojo darbdaviui padarytos žalos dydžio nustatymo, LAT laikosi tokios nuomonės, kad tiek kaltės forma, tiek atsakovo turtinė padėtis yra pagrindas taikyti DK 257 straipsnio 5 dalį.⁷¹

Tinkamas darbdavio materialinės atsakomybės reglamentavimas gali sukurti prielaidas sudaryti darbuotojams saugesnes, sveikesnes ir palankesnes darbo sąlygas, būti efektyvi darbdavio pareigų vykdymą užtikrinanti priemonė ir garantuoti darbuotojui padarytų nuostolių atlyginimą. Pagal norminius teisės aktus darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindai gali būti :

- 1) darbuotojas sužalojamas, miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu;
- 2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turta;
- 3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo arba kitų asmenų turtingieji interesai;
- 4) darbuotojui padaroma neturtinė žala.

Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas privalomas kiekvienam darbdaviui. Saugių ir sveikų darbo sąlygų darbuotojams neužtikrinimas gali lemti darbuotojų sveikatos sužalojimą ir su tai susijusios žalos atlyginimą. Toliau bus nagrinėjama LAT praktika, kurioje bus aptarta darbdavio padaryta žala darbuotojui, kuri gali pasireikšti darbuotojo

⁶⁹ 2007 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Grasta“ v. J.S.*, Nr. 3K-3-37/2007, kat. 16.7.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ 2005 m. balandžio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB "Girteka" v. J.Jurgelevič* Nr. 3K-3-215/2005, kat. 16.7.

sveikatos sužalojimu, gyvybės atėmimu arba kitokiu pakenkimu darbuotojo sveikatai (profesinė liga) ir darbdavio atsakomybė už neturtinę žalą. DSSI 34 straipsnio 6 punktas įtvirtina, kad darbuotojas turi teisę įstatymų nustatyta tvarka reikalauti atlyginti žalą, padarytą sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų. Taigi darbdavio materialinės atsakomybės, kai darbuotojas sužalojamas ar miršta, arba suserga profesine liga, pagrindas – darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nuostatų pažeidimas. LAT yra išaiškinęs, kad darbdaviai privalo taip organizuoti darbus ir sudaryti tokias sąlygas, kad darbuotojai būtų skatinami laikytis saugos darbe reikalavimų ir būtų užtikrinamas saugus jų darbas pagal saugos darbe norminių aktų nuostatas.⁷² Darbdavio neteisėtiems veiksmai ar neveikimui dėl darbuotojo žūties konstatuoti lemiamą reikšmę turi tai, ar darbdavys laikėsi teisinės pareigos, sudarydamas užtikrinančias darbuotojo saugumą sąlygas. Be to svarbu nustatyti priežastinį ryšį tarp darbdavio veiksmų ir jo pareigos užtikrinti sveikas ir saugias darbo sąlygas įvykdymo. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad viešojo intereso prasme darbdavys, organizuodamas darbus, turi maksimaliai stengtis ir visiškai laikytis saugos užtikrinimo reikalavimų. Kai ne visi saugos reikalavimai įvykdomi, turi būti vertinama, kiek jie objektyviai buvo žalos priežastis ir lėmė neigiamas pasekmes.⁷³

Darbdavio pareiga atlyginti žalą, padarytą darbuotojo sveikatos pakenkimu, atsiranda tiek darbuotojui susižalojus nelaimingo atsitikimo darbe metu, tiek susirgus profesine liga. Profesinė liga yra ilgalaikio proceso rezultatas, todėl ir konstatuojama tik po to, kai darbuotojas susirgo. Analizuojant LAT praktiką itin svarbus profesinės ligos nustatymo momentas. Vienoje iš LAT nutarčių, teismas nurodė, jog susirgimo profesine liga nustatymo momentas siejamas su atitinkamos ligos diagnozavimo momentu. Susirgimas profesine liga nustatomas, kai darbo medicinos gydytojas diagnozuoja, jog asmuo serga profesine liga. Iki šio momento galima tik įtarti ar daryti prielaidą asmenį sergant profesine liga. Susirgimo profesine liga nustatymo momentas ir ligos pradžia yra skirtingi dalykai, todėl susirgimo profesine liga nustatymo momentu reikia laikyti tą dieną, kurią darbuotojui teisės aktų nustatyta tvarka buvo diagnozuota profesinė liga.⁷⁴ Kitoje LAT nutartyje, teismas konstatavo, kad profesinės ligos diagnozavimo momentu laikytinas ne pats susirgimas kokia nors liga,

⁷² 1999 rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis. civ. byloje *R. D. v. B. Repecko krovinių pervežimo įmonė „Ergas“*, Nr. 3K-3-453/1999, kat. 7.

⁷³ 2006 m. rugsėjo 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Ž. v. UAB „Ranga IV“*, Nr. 3K-3-450/2006, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.16 (S).

⁷⁴ 1999 m. birželio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R.N. v. AB „Skuodo melioracija“*, Nr. 3K-3-286/1999, kat. 3.

kuri vėliau pripažinta profesine liga, bet nustatymas, kad konkretus darbuotojo sveikatos sutrikimas atsirado dėl darbo aplinkos kenksmingo veiksnio.⁷⁵ Be to profesinės ligos buvimas ar nebuvimas paprastai pagrindžiamas specialiomis įrodinėjimo priemonėmis – ekspertų išvadomis, nes tokios ligos buvimui ar nebuvimui konstatuoti reikalingos specialios medicininės žinios, todėl šio svarbaus fakto buvimas ar nebuvimas liudytojų parodymais neįrodinėjamas.⁷⁶ Lietuvoje nuo 2000 m. sausio 1 d. įsigaliojo Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (toliau – NADSDI), kuris nustatė privalomą darbuotojų draudimą. Dėl kurio iškilo klausimų dėl profesinės ligos pripažinimo draudiminių įvykių. Vienoje iš LAT bylų buvo padaryta išvada, kad profesinė liga negali būti pripažįstama nedraudiminių įvykių, nes profesinės ligos nes minimos kaip juridiniai faktai, kurie gali būti nepripažinti draudimo įvykiais dėl to, kad neturi ryšio su darbu.⁷⁷ Kitoje byloje LAT patvirtina, kad draudiminiu įvykiu turi būti pripažįstami ir tie atvejai, kai profesinė liga konstatuojama asmeniui jau nebedirbant pagal darbo sutartį, tačiau esant akivaizdžių įrodymų, jog profesine liga asmuo susirgo tuo metu, kai jis buvo draudžiamas socialiniu draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga.⁷⁸

LAT ne kartą nurodė, kad nuo 2000 m. sausio 1 d., t. y. įsigaliojus NADSD įstatymui, draudžiant darbuotoją nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir susirgimų profesine liga pagal šį įstatymą, atsiranda tik ribota draudiko atsakomybė sumokėti dėl draudiminio įvykio negautas pajamas, kurios aiškiai nepadengia visos padarytos žalos, todėl darbuotojui padarytos ir nepadengtos žalos dalį turi atlyginti už patirtą žalą atsakingi asmenys, vadovaujantis bendraisiais žalos atlyginimo sveikatos sužalojimo atveju pagrindais.⁷⁹ Vadinasi, turi būti nustatyta kiekvienam už žalą atsakingam asmeniui tenkanti žalos nedraudiminė dalis ir kokią žalą dalį turi atlyginti draudikas. Be to teismų praktika laikosi nuostatos, kad CK 6.248 straipsnyje įtvirtinta bendroji teisės norma, reglamentuojanti atsakomybę už dėl gyvybės atėmimo atsiradusią žalą, taikytina ir tais atvejais, kai, esant nustatytoms darbdavio

⁷⁵ 2001 m. spalio 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *B.K. v. AB „Leimesta“*, Nr. 3K-3-898/2001, kat. 7.1, 115.

⁷⁶ 2003 m. gegužės 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *K.Graužinis v. BAB „Pluoštas“* Nr. 3K-3-627/2003, kat. 7,1; 39.6.2.12.

⁷⁷ 2002 m. gruodžio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M.B. v. VSDFV U tenos rajono skyrius*, Nr. 3K-3-1737/2002, kat. 7.1.

⁷⁸ 2003 m. lapkričio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Chmelevskienė v. UAB „Club ir Company“*, Nr. 3K-3-1049/2003, kat. 7.1.

⁷⁹ 2006 m. lapkričio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. v. UAB „Žemaitijos deguonis“*, Nr. 3K-3-575/2006, kat. 16.2.1; 16.2.4; 44.5.2.16.

atsakomybės sąlygoms, nukentėjęs asmuo buvo apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe, tačiau nelaimingas atsitikimas darbe nepripažintas draudiminiu įvykiu.⁸⁰

Kitas atvejis, kai darbdavys įgyvendindamas savo teises nesilaiko įstatymų nuostatų ir dėl to darbuotojui padaroma neturtinė žala – tai gali būti darbdavio prievolės atlyginti darbuotojui padarytą neturtinę žalą atsiradimo pagrindas. Teismų praktikoje suformuluota, kad konstatavus įstatymo saugomos asmens teisės ar teisėto intereso pažeidimą teismas gali įpareigoti atlyginti neturtinę žalą, tačiau vien neturtinės teisės ar vertybės pažeidimas *ex facto* nereiškia ir neturtinės žalos padarymo, t. y. neturtinei žalai atlyginti už neturtinių vertybių pažeidimą būtinos visos civilinės atsakomybės sąlygos (neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys, kaltė ir žala).⁸¹ Spręsdami dėl darbdavio neteisėtais veiksmais padarytos neturtinės žalos darbuotojui, teismai įvertina ir tai, kad darbuotojas darbo santykiuose paprastai yra silpnesnė teisinių santykių šalis, o darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, kuriai suteikiama daugiau teisinių įgaliojimų, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo galiomis. Teismų praktikoje yra suformuluota, kad fiziniam asmeniui neturtinė žala padaroma fizinio ir dvasinio pobūdžio pakenkimais, kurie sukelia kančias ir išgyvenimus. Tai yra asmeniui nenaudingas poveikis. Asmeniui jis dėl to yra nepalankus, nepriimtinas ir bet kurio protingo asmens požiūriu neturi būti daromas.⁸² Kitoje byloje LAT nurodė, kad asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams ir neabejotinai gali sukelti bet kuriam darbuotojui neturtinės žalos, ypač jei darbdavio neteisėti veiksmai susiję su tokiais kraštutinėmis teisinio poveikio darbuotojui priemonėmis, kaip atleidimas iš darbo be įspėjimo už darbo drausmės ar kitus darbo veiklos pažeidimus.⁸³

LAT yra nurodęs, kad esminis neturtinis žalos atlyginimo kriterijus, sužalojus darbuotojo sveikatą, yra sužalojimo pasekmės ir jų įtaka tolesniam nukentėjusiojo gyvenimui.⁸⁴ Pagal CK 6.283 straipsnį, jeigu fizinis asmuo suluošintas ar kitaip sužalota jo sveikata, tai už žalą atsakingas asmuo privalo nukentėjusiam asmeniui atlyginti visus šio

⁸⁰ 2005 m. birželio 13 d. LAT CBS plenarinės sesijos nutarimas civ. byloje *L. S. Prieš UAB „Vigidas“*, byloje Nr. 3K-P-276/2005, kat. 6.2.1; 16.3; 17.7; 44.5.2.16 (S).

⁸¹ 2006 m. sausio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S).

⁸² 2005 m. balandžio 18 d. LAT CBS išplestinės teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. Z., M. Z., G. Z., V. Z. v. Všį Marijampolės ligoninė*, Nr. 3K-7-255/2005, kat. 44.2.4.2; 44.8.

⁸³ *Cit.op.*

⁸⁴ 2006 m. rugsėjo 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Ž. v. UAB „Ranga IV“*, Nr. 3K-3-450/2006, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.16 (S).

patirtus nuostolius ir neturtinę žalą. Darbdavio pareiga atlyginti neturtinę žalą taikoma bendrais pagrindais, o už turtinės žalos atlyginimą darbdavys atsakingas tik tada, kai nukentėjęs asmuo nėra apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu įstatymų nustatyta tvarka. Vienoje iš LAT bylų buvo nustatyta, kad neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta asmens sveikatai.⁸⁵

Remiantis LAT išaiškinimu, išsamus neturtinės žalos dydžio kriterijų sąrašas nepateiktas, nes, priklausomai nuo bylos aplinkybių, teismai gali pripažinti ir kitus neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijus. Sprendžiant dėl neturtinės žalos dydžio, kiekvienu konkrečiu atveju būtina vertinti kriterijų visumą, t. y. ir aplinkybes, dėl kurių neturtinės žalos dydis gali būti nustatytas didesnis, ir aplinkybes, dėl kurių šios žalos atlyginimo dydis gali būti mažesnis.⁸⁶ Kasacinis teismas, pasisakydamas dėl teisės normų, reglamentuojančių neturtinės žalos atlyginimą, yra ne kartą pažymėjęs, kad neturtinės žalos atlyginimo atveju visiško žalos atlyginimo principas (lot. *restitutio in integrum*) objektyviai negali būti pritaikytas visa apimtimi, nes neturtinės žalos neįmanoma kompensuoti. Teisinga kompensacija už patirtus neturtinio pobūdžio išgyvenimus, praradimus reiškia tokios piniginės satisfakcijos, kuri kiek galima teisingiau kompensuotų nukentėjusiojo patirtą dvasinį sielvartą, fizinį skausmą, kitokius neturtinių vertybių pažeidimus, parinkimą.⁸⁷

Kadangi taikant atsakomybę už žalą, padarytą asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo, neturtinės žalos padarymo faktas yra preziumuojamas, o nukentėjusysis turi tik pagrįsti jos dydį, bylose dėl materialinės atsakomybės už pakenkimą darbuotojo sveikatai ar darbuotojo mirties LAT vis dažniau taiko neturtinės žalos atlyginimo institutą. Priteisiamos neturtinės žalos atlyginimo dydis visada tiesiogiai priklauso nuo to, kaip pats nukentėjusysis vertina patirtą žalą, t. y. nuo paties ieškovo reikalavimo.

Pažymėtina ir tai, kad darbo įstatymai nustato, jog organizuoti darbą, užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas yra paties darbdavio pareiga, todėl manytina, kad žalos atsiradimo riziką turi prisiimti ir darbdavys. Vienoje iš LAT nutarčių, teismas nurodė, kad darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą arba darbdavio atsakomybė už tai gali būti sumažinta, jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe nustatoma,

⁸⁵ 2003 m. lapkričio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N. Chmelevskienė v. UAB „Club ir Company“*, Nr. 3K-3-1049/2003, kat. 7.1.

⁸⁶ 2009 m. balandžio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Š. v. UAB „Yazaky Wiring Technologies Lietuva“*, Nr. 3K-3-174/2009, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 116.1(S).

⁸⁷ 2009 m. kovo 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *T. N., N. N., A. N. v. UAB „Mentora“ ir Ko*, Nr. 3K-3-103/2009, kat. 44.2.4.2; 44.8 (S).

kad tai įvyko susiklosčius neįprastoms ar nenumatytoms aplinkybėms, kurių darbdavys negalėjo kontroliuoti, arba dėl atsitikimų, kurių padarinių nebuvo galima išvengti, nors ir buvo naudojamos visos reikiamos priemonės.⁸⁸ Analizuojant teismų praktiką dėl darbuotojų sužalojimo darbe pastebėtina, kad žala atsiranda tiek dėl nukentėjusiojo darbuotojo norminių teisės aktų pažeidimo, tiek dėl darbdavio neteisėtų veiksmų. Darbdavys nesudaro saugių darbo sąlygų, o darbuotojas nesielgia rūpestingai ir apdairiai. Darbdavio neteisėta veika sudaro sąlygas materialinei atsakomybei kilti, tačiau darbuotojo neteisėta veika gali sušvelninti darbdaviui kilančią atsakomybę.⁸⁹ Abiejų šalių padaryti pažeidimai lemia mišrios kaltės konstatavimą. Darbdavio ir darbuotojo kaltės laipsnis nustatomas pagal tai, kurios iš šalių veiksmai labiau lėmė žalos atsiradimą ir priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos.

LAT praktikos analizė darbuotojų saugos ir sveikatos darbe srityje parodė, kad įstatymais ir kitais teisės aktais nustatyta materialinės atsakomybė gali būti didinama arba mažinama atsižvelgiant į įvykio aplinkybes bei šalių (darbuotojo ir darbdavio) veiksmus.

⁸⁸ 2005 m. birželio 13 d. LAT CBS teisėjų plenarinės sesijos nutarimas civ. byloje Dėl Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinojo įstatymo taikymo laiko atžvilgiu; dėl CK 6.284 straipsnyje įtvirtintų nuostatų taikymo tais atvejais, kada nelaimingas atsitikimas darbe nepripažintas draudiminiu įvykiu Nr. 3K-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3; 17.7; 44.5.2.16 (S).

⁸⁹ 2007 m. balandžio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. L. v. Lietuvos ir Kanados UAB „Pajūrio mediena“*, Nr. 3K-3-157/2007, kat. 16.2.4; 44.2.4.2.

Išvados

1. Išanalizavus teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų saugą ir sveikatą, pastebėta, kad darbuotojų sauga ir sveikata traktuojama kaip darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų tarpusavio ryšys. Konstatuotina, kad Lietuvos Respublikos darbuotojų sauga ir sveikata darbe reglamentuojama įvairiais teisės aktais: tarptautiniais, ES, nacionaliniais. Pats terminas „sauga ir sveikata“ apibrėžtas Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei suprantamas kaip „visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta“.

2. Išnagrinėjus teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, konstatuojama, kad viena darbuotojo pareiga atitinka vieną darbdavio teisę bei atvirkščiai – viena darbdavio pareiga atitinka vieną darbuotojo teisę. Pvz.: DK ir DSSI imperatyviai nustatyta darbdavio pareiga įrengti darbo vietą, kad darbo aplinka atitiktų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus reikalavimus. Tuo pačiu darbuotojo teisė yra reikalauti, kad būtų sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos.

3. Išanalizavus norminius teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų saugos ir sveikatos įgyvendinimą įmonėje, konstatuojama, kad darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos traktuojamos kaip privalomos priemonės, o samdomos įstaigos, specialistai, įmonės vadovas ar darbdavio įgaliotas asmuo darbuotojų saugai ir sveikatai, bei darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai – papildomos. Pastebėta, kad komitetai priskiriami prie privalomų, kai įmonėje dirba daugiau kaip 50 darbuotojų. Jeigu įmonėje dirba mažiau kaip 50 darbuotojų, komitetas gali būti steigiamas darbdavio ar darbuotojų atstovų iniciatyva arba daugiau kaip pusės įmonės darbuotojų kolektyvo siūlymu.

4. Išanalizavus norminius teisės aktus ir LAT praktiką darbuotojų ir darbdavių materialinės atsakomybės atžvilgiu padaryta išvada, kad materialinė atsakomybė gali būti visiška arba ribota. Kasacinis Teismas yra nustatęs, kad neturtinės žalos atlyginimo atveju visiškas žalos atlyginimas negali būti pritaikytas visa apimtimi, nes tokio pobūdžio žalos neįmanoma paskaičiuoti ar įvertinti. Neturtinės žalos dydis visais atvejais priklauso nuo to,

kaip pats nukentėjusysis vertina patirtą žalą. Be to, LAT teismas pabrėžė, kad dėl *force majeure* aplinkybių darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų užtikrinimą arba darbdavio atsakomybė gali būti sumažinta, jei nustatoma, jog darbdavys negalėjo šių aplinkybių kontroliuoti .

5. Mokslinės literatūros, teisės aktų bei LAT praktikos analizė patvirtino darbe iškeltą hipotezę, kad darbuotojų saugos ir sveikatos srityje silpnesnė šalis yra darbuotojas.

NAUDOTA LITERATŪRA

I. NORMINĖ LITERATŪRA

Tarptautiniai teisės aktai

1. TDO konvencija Nr. 155 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos// International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995.- Geneva: ILO, 1996. p. 99-106.
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
3. Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
4. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija// Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
5. Europos socialinė chartija (pataisyta)// Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Europos Sąjungos teisės aktai

6. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo// OL L 183, 1989 6 29.
7. Tarybos direktyva 89/654/EEB dėl minimalių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų// OL L 393, 1989 12 30.
8. Tarybos direktyva 89/655/EEB dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų// OL L 393, 1989 12 30.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

9. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
10. Lietuvos Respubliko civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
12. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
13. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 3d. nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 2002, Nr. 87-3751.

15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 487 „Dėl Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 69-2398.

16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 136-4945.

17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 292 „Dėl darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2007, Nr. 37-1365.

18. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir sveikatos apsaugos ministerijos 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl Darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ (su pakeitimais). Valstybės žinios, 1998, Nr. 44-1224.

19. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 1999 m. gruodžio 22 d. įsakymas Nr. 102 „Dėl Darbo įrenginių naudojimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 3-88.

20. Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 100-4504.

21. Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 27 d. įsakymas Nr. A1-186/V-694 „Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“ (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5186.

22. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. lapkričio 26 d. įsakymas Nr. A1-331 „Dėl Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsaugos priemonėmis nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2007, Nr. 123-5055.

23. Socialinės apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 47-1365.

24. Sveikatos apsaugos ministro 2007 m. gruodžio 29d. įsakymas Nr. V-1087 „Dėl Profesinių ligų nustatymo kriterijų patvirtinimo“ (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2008, Nr. 4-147.

25. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos 2003 m. spalio 29 d. posėdžio protokolas Nr. 6-PV5-36 išrašas „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 110-4923.

Užsienio valstybių teisės aktai

26. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 29.12.2010) (с изм. и доп., вступающими в силу с 07.01.2011). Prieiga per internetą <<http://www.trkodeks.ru/>>.

27. Федеральный закон об основах охраны труда в Российской Федерации 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (с изменениями от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г., 9 мая, 26 декабря 2005 г.). Prieiga per internetą <<http://nordoc.ru/doc/9-9269>>.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

28. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas. Vilnius, 2008. p. 216.

29. BLANPAIN R. *European Labour Law*. – The Hague: Kluwer Law International, 2000. p. 373.

30. ČYRAS P., TARTILAS J. *Darbu saugos įstatyminis reglamentavimas*. Vilnius: Technika, 1998. p. 6.

31. DEAKIN, S.; JOHNSTON, A.; MARKESINIS. *Tort Law*. Oxford: Clarendon Press, 2003. p. 559-601.

32. ГАПОНЕНКО, В. Ф.; МИХАЙЛОВА Ф. Н. *Трудовое право*. Под ред. Москва: Закон и право, 2002. стр. 283.

33. JANKAUSKAS K., JARAŠIŪNAS E., STAUGAITYTĖ V. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993-2009, Vilnius 2010. p. 405.
34. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas I. Vilnius: Justitia, 2003. p. 129.
35. NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 357.
36. NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2008. p. 59.
37. PUMPUTIS, A.; PAKSAS, A.; VAIŠVILA, A. ir kt. *Konstitucingumas ir pilietinė visuomenė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. p. 16.
38. TARTILAS, J. Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos // Socialinis darbas: mokslo darbai, Vilnius, 2004, Nr. 3(1), p. 42.
39. ТОЛКУНОВА. В.Н. *Трудовое право*. Курс лекций. Москва: Проспект, 2003. стр. 213-215.
40. VAIŠVILA, A., *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. p. 99.
41. WOOLFSON, Charles. *Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai* // Pinigų studijos, 2005/3, p. 33.
42. ZDANAVIČIUS, D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. Iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 270.
43. ILOLEX database of International Labour Standarts. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>>.
44. Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 metais. Prieiga per internetą <<http://www.vdi.lt/index.php?1716170122>>.
45. Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijos nelaimingiems atsitikimams darbe, pirmus metus įmonėje dirbantiems darbuotojams, išvengti. Prieiga per internetą <<http://www.vdi.lt/index.php?328301084>>.
46. Lietuvos Respublikos konstitucinis aktas dėl Lietuvos Respublikos narystės. Prieiga per internetą http://www.3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm#SUDEDAMOJI_DALIS
47. Lietuvos Respublikos ratifikuotų konvencijų sąrašas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos puslapyje. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt>>.

48. Pasaulinės sveikatos organizacijos konstitucija. Tekstas angliu kalba pateiktas PSO internetinėje svetainėje. Prieiga per internetą <http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf>.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

49. LAT senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

50. 1998 m. spalio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. *G.Milčiukienė v. UAB "Antriniai metalai"*, Nr. 3K-161/98, kat. 3.

51. 1999 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. *R. D. v. B. Repecko krovinių pervežimo įmonė „Ergas“*, Nr. 3K-3-453/1999, kat. 7.

52. 2001 m. balandžio 11 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. *Vilniaus teritorinė muitinė v. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-3-374/2001, kat. 6.1.

53. 2003 m. lapkričio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N.Chmelevskienė v. UAB "Club irCompany"*, Nr. 3K-3-1049/2003, kat. 7.1.

54. 2004 m. gegužės 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. *A. Miežinskas v. Lygumų ŽŪB*, Nr. 3K-3-294/2004, kat. 7.1.

55. 2005 m. kovo 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. *UAB „Laugina“ v. R.Vaitkus*, Nr. 3K-3-138/2005, kat. 16.5.3.

56. 2005 m. birželio 13 d. LAT CBS teisėjų plenarinės sesijos nutarimas civ. byloje Dėl Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinojo įstatymo taikymo laiko atžvilgiu; dėl CK 6.284 straipsnyje įtvirtintų nuostatų taikymo tais atvejais, kada nelaimingas atsitikimas darbe nepripažintas draudiminiu įvykiu, Nr. 3K-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3; 17.7; 44.5.2.16 (S).

57. 2006 m. sausio 4 d. LAT CBS nutartis c. b. *A.K. v. AB „Vieviopaukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.

58. 2006 m. lapkričio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje . *V. v. UAB „Žemaitijos deguonis“*, Nr. 3K-3-575/2006, kat. 16.2.1; 16.2.4; 44.5.2.16.

59. 2007 m. balandžio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. L. v. Lietuvos ir Kanados UAB „Pajūrio mediena“*, Nr. 3K-3-157/2007, kat. 16.2.4; 44.2.4.2.

60. 2007 m. rugsėjo 27 d. LAT CBS nutartis c. b. *R.Ž. v. UAB „AJ Šokoladas“*, Nr. 3K-3-350/2007, kat. 1.2; 11.1; 11.7.5; 11.9.10.8.

61. 2008 m. gegužės 13 d. LAT CBS nutartis c. b. *A. R. v. UAB „Viltis“, UAB „Šiaulių kelias“*, Nr. 3K-3-219/2008, kat. 44.5.2.4; 114.8.2 (S).

62. 2011 m. vasario 28 d. LAT CBS nutartis c. b. *T. G. v AB „Šilutės baldai“* Nr. 3K-3-79/2011, kat. 11.9.10.4 (S).

Santrauka

Baigiamajame darbe analizuojami norminiai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų saugą ir sveikatą. Nagrinėjama darbuotojų ir darbdavių materialinė atsakomybė darbuotojų saugos ir sveikatos darbe srityje. Suponuojama išvada, kad Lietuvos Respublikos darbuotojų sauga ir sveikata darbe reglamentuojama įvairiais teisės aktais: tarptautiniais, ES, nacionaliniais. LAT bylų gausa šios kategorijos bylose pabrėžia temos aktualumą. Nustatyta, jog viena darbuotojo pareiga atitinka vieną darbdavio teisę bei atvirkščiai – viena darbdavio pareiga atitinka vieną darbuotojo teisę.

Darbą sudaro keturi skyriai, kai kurie suskirstyti į poskyrius. Pirmame baigiamojo darbo skyriuje išsamiai išnagrinėti teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Šioje dalyje pateikiamos sąvokos, apibrėžimai, klasifikacijos.

Sekančioje dalyje analizuotos darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos vienas kitam. Šios teisės ir pareigos yra glaudžiai susijusios tarpusavyje, todėl darbe laikomasi principo, pagal kurį akcentuojama, jog tai, kas yra darbdavio pareiga, tas yra darbuotojo teisė bei atvirkščiai.

Trečioje baigiamojo darbo dalyje išanalizuotos privalomos bei papildomos saugos ir sveikatos užtikrinimo priemonės įmonėje.

Ketvirtame skyriuje nagrinėjama LAT praktika darbuotojų ir darbdavių materialinės atsakomybės taikymo klausimai. Vadovaujantis suformuota praktika pateikiami teisiniai darbdavių ir darbuotojų materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindai. Nustatoma kokiais atvejais taikoma ribota bei visiška materialinė atsakomybė.

Darbuotojų saugą ir sveikatą paprastai siejama su stipresne darbo santykių šalimi, todėl baigiamajame darbe iškelta hipotezė, kad šiuo atveju silpnesnė šalis yra darbuotojas. Išnagrinėjus teisės aktus bei LAT praktiką darbuotojų saugos ir sveikatos darbe kategorijoje, iškelta hipotezė pasitvirtino.

Summary

Rights and Duties of Employers and Employees in the Labour Protection and Health of Employees

The final master thesis applies a research on the legal acts regarding employees health and safety regulations at work. The financial responsibility over health and safety area between employers and employees is taken into the consideration. The conclusion is made that the health and safety of the employees in the Republic of Lithuania is regulated by a list of legislative acts: international, issued by European Union and local. The relevance of this topic is highlighted by the load of this type cases investigated by the Municipal/ Supreme Court of Lithuania. It is observed, that the single responsibility of the employee meets the single right of the employer and vice versa – a single responsibility of the employer meets the single right of the employee.

The final thesis is grouped into four main sections divided into subsections. The first section of the paperwork analyses legal acts, regulating employees Health and Labour protection. This part also includes the terms, definitions and classifications.

The next section covers the rights and duties appeared between employees and employers. The mentioned rights and duties are closely related, so the principle – „What is the duty of the employer is the right of the employee” and vice versa - is followed.

The third part of the paperwork highlights mandatory and additional health and safety assurance techniques used in the organization.

The fourth section investigates the practice used for regulation of the financial responsibility between employees and employers in the Municipal (Supreme) Court of Lithuania. Based on the implemented practice, the legal background of the financial responsibility between mentioned parties are discussed. Finally, the methods are determined when the limited and when the full financial responsibility is applicable.

The health and safety of the employees is usually linked to the stronger party in the Labour relations, so as a result, the hypothesis that the weaker party among this relationship is an employee, is taken into the consideration. According to the research results applied on the legal acts regarding employees health and safety regulations as well as the practice used in the Municipal (Supreme) Court of Lithuania, the identified hypothesis in final master thesis was satisfied.