

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Neringos Žekytės  
IV kurso darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbuotojų sauga ir sveikata  
kaip darbo teisės reguliavimo dalykas**

Vadovas: as. Jurgita Judickienė

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2009

## Turinys

Įvadas .....	3
1. Darbuotojų saugos ir sveikatos samprata .....	5
2. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas tarptautinėje ir Europos Sąjungos teisėje .....	13
2.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas tarptautinėje teisėje .....	13
2.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas Europos Sąjungos teisėje ..	19
3. Darbo sutarties šalių teisės ir pareigos saugos ir sveikatos darbe užtikrinimo srityje. 23	
3.1. Darbuotojo teisė į sveiką ir saugias darbo sąlygas .....	23
3.1.1. Teisė atsisakyti dirbti kaip darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo priemonė .....	25
3.1.2. Kolektyvinės priemonės užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą.....	29
3.2. Darbdavio pareigos užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą .....	35
3.2.1. Darbdavio pareigų saugos ir sveikatos srityje klasifikacija .....	38
3.2.2. Darbdavio pareigų saugos ir sveikatos srityje turinys ir ribos .....	40
3.2.3. Darbdavio pareigų saugos ir sveikatos srityje įgyvendinimas .....	43
Išvados .....	47
Literatūros sąrašas .....	48
Santrauka .....	56
Summary .....	57

## Ivadas

**Temos naujumas ir aktualumas.** Magistro darbo tema būtų visiškai neaktuali, jei būtų rašoma XIX a. ar pirmoje XX a. pusėje, kai ekonomikoje vyravo iš esmės tik darbdavių interesai. Nuo XX a. antros pusės išsivysčiusiose vakarų tradicijos valstybėse daugeliu atveju pereinama prie socialiai orientuotos ekonomikos kūrimo. Vienas iš svarbesnių tokios ekonomikos bruožų neabejotinai yra kapitalo ir darbo interesų derinimas. Tikrai nepaskutinę vietą šiuo atveju užima saugių bei sveikų darbo sąlygų užtikrinimas darbuotojams, kurios yra neatsiejama darbuotojo teisės į gyvybę dalis. Ši teisė yra įtvirtinta Tarptautinės darbo organizacijos parengtuose teisės aktuose ir yra aktyviai plėtojama. Valstybė, kuri nesirūpina darbuotojo teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas realizavimu, šiandien negali būti vadinama nei šiuolaikiška, nei pažangia – jai tenka trečiojo pasaulio valstybės dalia. Tai, jog Lietuva yra Europos Sąjungos, Tarptautinės darbo organizacijos narė, rodo, jog ji pripažino socialiai orientuotos ekonomikos būtinumą ir svarbą visuomenės darnai bei jos harmoningai plėtrai. Be to, ji pripažino, jog centrinis valstybės interesas yra žmogus, jo gerovė, sveikata. Taigi temos aktualumas nekelia abejonių, juo labiau, kad darbu, nagrinėjančių šį klausimą, Lietuvoje per 19 nepriklausomybės metų parašyta tikrai nedaug. Be to, tvirtėjančios profesinės sąjungos Lietuvoje tampa tikru ir stipriu socialiniu partneriu tiek valstybei, tiek ir darbdaviams. Tad tikėtina, jog reikalavimų dėl vis sveikesnių ir saugesnių darbo sąlygų Lietuvoje kasmet daugės. Todėl tikslinga paanalizuoti esamą teisinį reguliavimą, palyginti jį su kitų valstybių situacija bei pabandyti žvilgtinti į galimą ateitį.

**Darbo tikslas.** Darbe siekiama paanalizuoti kokios teisės šakos ir kokia apimtimi reguliuoja darbuotojų saugą ir sveikatą, pasigilinti į egzistuojantį tarptautinį ir Europos Sąjungos reglamentavimą ir palyginti jį su Lietuvoje įtvirtintomis normomis. Siekiama panagrinėti darbdavių ir darbuotojų teisių ir pareigų santykį bei tarpusavio sąsajas, iškelti egzistuojančius probleminius reglamentavimo klausimus bei pasigilinti į realias norminių teisės aktų įgyvendinimo galimybes.

**Darbo objektas.** Darbo objektą galima būtų skaidyti į dvi sudedamąsias dalis. Visų pirma, orientuojamasi į darbuotojų saugos ir sveikatos, kaip darbo teisės šakos instituto, analizę ir teisiniais argumentais bandoma pagrįsti tokį pasirinkimą. Antra, darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimas analizuojamas kaip dviejų darbo santykio šalių – darbdavio ir darbuotojo – teisių ir pareigų santykis, bandoma pasigilinti į kelius iš šių teisių bei pareigų turinį ir probleminius aspektus.

Teisė į gyvybę, saugią darbo aplinką (plačiąja prasme) ir kitos bendresnės sąvokos, į kurių turinį patenka ir darbuotojų sauga ir sveikata, nėra analizuojamos. Jos, kaip ir ypatingos įstatymų leidėjo išskirtos dirbančiųjų grupės (kaip, pvz., nepilnamečiai, neįgalieji) galėtų būti atskiro darbo nagrinėjimo objektu ir, dėl ribotos darbo apimties, į jas nesikoncentruojama.

**Darbo metodai.** Rašant darbą naudoti įvairūs mokslinio tyrimo metodai. Sisteminės analizės ir lyginamojo metodų pagalba nagrinėti Lietuvos ir tarptautinės bei Europos Sąjungos norminiuose teisės aktuose pateiktos sąvokos, darbuotojų ir darbdavių teisių bei pareigų įtvirtinimo teisiniai aspektai. Istorinis metodas leido pažvelgti į darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimo vystymąsi ir esminius šio proceso etapus, o pasitelkus loginį metodą paanalizuoti šiuo metu galiojantys teisės aktai ir identifikuotos reglamentavimo problemos.

**Svarbiausi šaltiniai.** Siekiant visapusiškai atskleisti darbo temą, analizuoti tarptautiniai bei Europos Sąjungos norminiai teisės aktai, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai. Peržvelgta teismų praktika, Lietuvos bei užsienio šalių teisinė literatūra, Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos bei kitų įstaigų pateikiama statistinė informacija nagrinėjamu klausimu.

## 1. Darbuotojų saugos ir sveikatos samprata

Darbuotojų sauga ir sveikata Lietuvos Respublikos darbo kodekse<sup>1</sup> (toliau - DK) apibrėžiama 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. Sąvoka yra plati ir joje minimos prevencinės priemonės apima tiek darbo sąlygas, tiek darbo vietą, darbo priemones ir kitus su sauga ir sveikata susijusius aspektus. Būtina pabrėžti, kad analizuojant darbo saugą reikia atskirti teisinės ir technines normas. Techninių normų paskirtis iš esmės yra instrukcinio pobūdžio. Kitaip tariant, jų pagalba yra nustatoma taisyklinga vieno ar kito įrenginio naudojimo tvarka. Todėl šių normų realizavimas daugiausiai yra susijęs su tinkamu mechanizmų veikimu gamyboje ir pramonėje. Jų pažeidimas dažniausiai sukelia mechanizmų gedimą ar ne tokį efektyvų panaudojimą ir dažniausiai nedaro tiesioginės įtakos darbuotojų sveikatai bei saugai darbe. Todėl šios normos nėra ir negali būti darbo teisės reguliavimo dalyku. Tuo tarpu teisinio pobūdžio normos yra betarpiškai nukreiptos į darbuotojo saugos darbe užtikrinimą bei sveikatos prevenciją. Šiame darbe analizuojamos tik teisinio pobūdžio normos, kaip darančios tiesioginę įtaką darbuotojų saugai ir sveikatai bei užtikrinančios šių teisių tinkamą realizavimą darbo santykiuose.

Norint nagrinėti darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimą, būtina išsiaiškinti, kaip įstatymų leidėjas supranta sveikatą ir saugą, kas konkrečiai įvardinama šiuo terminu. Klasikinė sveikatos sąvoka, jau įsitvirtinusi tarptautinėje teisėje, pateikta 1946 m. Pasaulinės sveikatos organizacijos (toliau - PSO) konstitucijoje<sup>2</sup>. Čia sveikata suprantama kaip geros fizinės, protinės ir visuomeninės savijautos būseną, o ne tik kaip ligos ar negalavimo nebuvimas. Toks įtvirtinimas, kad sveikata tai ne tik ne liga, turi ypatingą reikšmę darbdavio pareigoms. Tai reiškia, kad 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. Pastebėtina, kad Lietuvos teisės aktuose darbuotojų sauga ir sveikata įtvirtinama labiau reglamentuojant technines normas ir tinkamą jų vykdymą. Tiesa, DK 261 str. 1 d., aptariant darbo vietų įrengimą, paminėta ir darbuotojo teisė į komfortiškas sąlygas – reglamentuota, kad darbo vieta turi būti ne tik saugi ir nekenksminga sveikatai, bet ir

<sup>1</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> Tekstas anglų kalba pateiktas PSO internetinėje svetainėje: [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf) [žiūrėta 2009-03-02]

patogi. Straipsnių, orientuotų į psichinės, psichologinės gerovės darbe įtvirtinimą nėra nei DK skyriuje Darbuotojų saugą ir sveikatą, nei Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme<sup>3</sup> (toliau - DSSJ).

PSO įtvirtinta sveikatos sąvoka svarbi dar pora aspektų<sup>4</sup>. Pirmiausia, subjektyvioji darbuotojo sveikatos samprata šioje PSO definicijoje yra traktuojama kaip lygiavertė, o kartais net ir privileijuota, vertinant darbuotojo sveikatos stovį. Tokiu būdu darbuotojo sveikatos įvertinimas iš išorės, pvz., kai tai daro gydytojas, nustoja būti vienintelis kriterijus. Šis sveikatos sąvokos aspektas aktualus kalbant, pvz., apie darbuotojo teisę atsisakyti dirbti (DK 275 str. 5 p.). Darbuotojas neturi kreiptis į mediką, kad jis patvirtintų grėsmę sveikatai, svarbu, kad jis pats ją subjektyviai suvokia.

Antra, galima teigti, kad vienodai svarbiu PSO sąvokos aspektu yra tai, kad sveikatos samprata yra vartojama platesniame visuomenės gėrių kontekste. Būtent šiame, visuomeniniame, kontekste, yra įtvirtinta ir įdarbinto asmens sveikatos sąvoka. Darbo santykis, turėdamas iš esmės prievolinį pobūdį, tuo ir skiriasi nuo į jį panašių teisinių santykių, kad šalia turtinės jo esmės, plačiai atsižvelgiama ir į kitas vertybes, pirmiausia moralines ir visuomenines. Pvz., DK 274 str. 1 d. reglamentuota darbuotojo pareiga „kaip galima labiau rūpintis kitų darbuotojų sauga ir sveikata“. Šio visuomeninio darbo saugos aspekto, pavyzdžiu galėtų būti darbdavio prievolė apsaugoti visuomenę ir patį darbuotoją, kai pastarojo darbas kelia pavojų jam arba kitiems (DK 273 str.). Net ir darbuotojui nesutinkant nutraukti darbus, įrodinėjant, kad darbą atlikti gali (o tai gali būti įtakota daugelio priežasčių - tiek psichologinio, tiek materialinio pobūdžio), darbdavys privalo imtis griežtų priemonių ir neleisti darbuotojui dirbti.

PSO pateikta sąvoka pagrįstas ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos Nr. 155<sup>5</sup> įtvirtintas sveikatos apibrėžimas, nurodantis, kad sveikata - tai ne tik ligos ar negalios nebuvimas, bet ir fiziniai ir protiniai faktoriai, tiesiogiai susiję su sauga ir higiena darbe ir veikiančios sveikatą. Europos Sąjungos (toliau - ES) teisiniuose dokumentuose sąvokos „sauga“ ir „sveikata“ yra papildančios viena kitą. Abiejų siekiamybė – fizinės ir psichinės darbuotojo būsenos gerinimas. Tikslas yra ne tik žalos prevencija (streso,

---

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>4</sup> Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Dyfin, 2003. P. 239.

<sup>5</sup> Convention No. 155: Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment. In *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Volume II*. Geneva: International Labour Office, 1992. P. 1229-1235. Konvencijos vertimą galima rasti LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapyje adresu <http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>

nelaimingų atsitikimų), bet ir darbuotojų sveikatos ir saugos skatinimas (priimtinos, patogios)<sup>6</sup>.

Nacionalinėse teisėse žmogaus teisė į sveikatą ir gyvybę dažnu atveju yra įtvirtinama konstitucijoje. Pvz., taip yra Vokietijoje, Ispanijoje, Portugalijoje, Ukrainoje, Lenkijoje<sup>7</sup>. Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>8</sup> (toliau - Konstitucija) 48 str. 1 d. reglamentuoja, 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. Taigi darbo sauga ir sveikata Lietuvoje yra konstitucionalizuota vertybė.

Pagrindiniame įstatyme apie darbuotojų saugą prabilta jau 1922 m. Tais metais Steigiamojo Seimo priimtoje Lietuvos Valstybės Konstitucijoje XIII skyrius skirtas socialinei apsaugai. Pažymėtina, kad socialinių teisių šioje Konstitucijoje numatyta gana nedaug (viso tam skirti 5 straipsniai), tačiau jų įtraukimas parodo to meto politikų požiūrį, jau anuomet suvokiamą socialinių teisių svarbą<sup>9</sup>. Šioje Konstitucijoje, lygiai taip pat kaip ir vėliau sekusioje 1928 m. Konstitucijoje, įtvirtinta, kad „Žmogaus darbo pajėga yra tam tikrų įstatymų saugoma ir globojama. Valstybė saugoja atskirais įstatymais darbininką ligoje, senatvėje, nelaimingais atsitikimais ir darbo trūkstant“<sup>10</sup> 1938 m. Lietuvos Konstitucijoje darbuotojų sauga ir sveikata minimama dviejuose skyriuose: VII skyriaus, pavadinto „Darbas“, 47 str. reglamentuota, kad „Rūpindamasi tikslingu ir taisyklingu piliečių darbo galios sunaudojimu, Valstybė globoja ir rikiuoja darbą.“, o IX skyriuje „Sveikata ir socialinė apsauga“ 58 str. teigiama, kad „Valstybė rūpinasi dirbančiaisiais ir jų šeimomis ligos, senatvės ir nelaimingų atsitikimų atvejais“. Tačiau, kalbant apie 1938 m. Konstituciją, reikia pastebėti, kad minimi straipsniai - tik deklaratyvūs. Tai pripažino pats Respublikos prezidentas, teigęs, kad šiais straipsniais Konstitucijos kūrėjai tenorėję parodyti tautos tikslus, kaip ir ko ji turinti siekti savo valstybės rėmuose“<sup>11</sup>

Analizuojant 1992 m. Konstitucijos 48 str., visų pirma reikėtų atkreipti dėmesį, jog minima nuostata, pagal joje įvardintą subjektą, yra universali. T.y., tai kiekvieno žmogaus teisė, nepriklausomai nuo jo lyties, tautybės, pilietybės, amžiaus ar kito

<sup>6</sup> Blanpain R. *European Labour Law*. The Hague: Kluwer Law International, 2000. P. 372.

<sup>7</sup> Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Dyfin, 2003. P. 135.

<sup>8</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>9</sup> Birmontienė T. Žmogaus teisių ir laisvių koncepcija 1922 m. Lietuvos Valstybės Konstitucijoje. In *Mūsų konstitucionalizmo raida: straipsnių rinkinys*. Vilnius: Valstybės žinios, 2003. P. 131.

<sup>10</sup> Maksimaitis M. *Lietuvos valstybės konstitucijų istorija: XX a. pirmoji pusė*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 346, 359.

<sup>11</sup> Maksimaitis M. *Lietuvos valstybės konstitucijų istorija: XX a. pirmoji pusė*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 256.

kvalifikuojančio požymio<sup>12</sup>. Nepaisant to, kad subjektas yra žmogus, šiame straipsnyje išvardintos teisės „preciziniu požiūriu nėra prigimtinių“, o kyla „iš prigimtinių žmogaus bendrosios veiksmų atlikimo laisvės“, o iš dalies „ir iš žmogaus teisės į orumo neliečiamumą“<sup>13</sup>. Kitas svarbus dalykas – tai socialinė teisė. O šios teisės Konstitucijoje įtvirtina ne tai, ką valstybė riboja, varžo, o tai, ką valstybė privalo žmogui suteikti, o žmogus, atitinkamai, iš jos gali reikalauti. Todėl „pasaulio konstitucionalizmo kontekste“ šios teisės priskiriamos „trečiajai kartai“ ir seka po klasikinių prigimtinių ir specialiųjų politinių galimybių<sup>14</sup>.

Konstitucinė teisė nustato teisinio reguliavimo pagrindus kitoms teisės sistemos sritims, ji yra visų šių sistemų integruojanti dalis<sup>15</sup>. Šiame svarbiausiame teisės akte įtvirtinti principai atspindi ir yra detalizuojami bei plėtojami tiek viešosios, tiek privačiosios teisės norminiuose aktuose. Saugios ir sveikos darbo sąlygos – socialinė teisė, garantuojama Konstitucijos, tad jos užtikrinimui skirtingais aspektais pasitelkiamos įvairios teisės šakos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau - LAT) yra pabrėžęs<sup>16</sup>, kad nė vienos įmonės, įstaigos ar organizacijos veikla nėra izoliuota nuo aplinkinio pasaulio – jos funkcionuoja tam tikroje ekonominėje–socialinėje terpėje. Tad teisės normos, reguliuojančios saugą darbe, savo teisine prigimtimi yra viešosios teisės normos - jų tikslas išsina už darbdavio–darbuotojo teisinio santykio ribų. Tačiau teigti, jog saugos darbe klausimai yra tik viešosios teisės dalimi būtų neteisinga, kadangi šie klausimai įvairiais aspektais yra reglamentuojami tiek civilinėje, tiek baudžiamojoje, tiek administracinėje, tiek ir darbo teisėje. Siekiant visapusiškai atskleisti darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reguliavimo aspektus bei apimtis darbo teisėje, o taip pat norint atsakyti į klausimą, kokia apimtimi šių klausimų reglamentavimas patenka į darbo teisės reguliavimo sferą, pirmiausia būtina išanalizuoti šių klausimų reguliavimo apimtis kitose teisės šakose. Tik tai išsiaiškinus įmanoma objektyviai atskleisti minėtų klausimų reguliavimo apimtis darbo teisėje.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>17</sup> (toliau - CK) 1.114 straipsnyje pateiktas negalutinis sąrašas asmeninių neturtinių teisių, saugomų civilinės teisės. Tarp jų įrašyta ir teisė į gyvybę, sveikatą, kūno neliečiamybę. Pagrindinis neturtinių teisių požymis yra tas, kad jos neturi materialaus turinio ir yra taip neatskiriamai susijusios su

---

<sup>12</sup> Šileikis E. *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 232.

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 236.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 237.

<sup>15</sup> Birmontienė et al. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: LTU, 2002. P. 33-34.

<sup>16</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. spalio 28 d. nutartis civilinėje byloje G. M. v. UAB „Antriniai metalai“, AB „Medgina“, UAB „Šeduvos komunalinis ūkis“, Nr. 3K-161/1998, kat. 3.

<sup>17</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.



jų turėtoju – fiziniu asmeniu, kad kitiems asmenims negali būti perduodamos jokių pagrindų<sup>18</sup>. Neturtinės teisės gali būti ginamos bendrais civilinių teisių gynimo būdais (CK 1.138 str.). Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai ir CK normos darbo santykiams taikomos tik tiek, kiek tie specialūs įstatymai jų nereglamentuoja (CK 1.1 str. 3 d.). Pvz., jei darbuotojas netenka darbingumo dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos ir dėl to netenka pajamų, jų kompensavimo tvarką reglamentuoja Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas<sup>19</sup>. Tačiau šis įstatymas numato, kad reglamentuojamos tik tam tikros žalos sudėtinės dalys – t.y., negautos pajamos. O CK 6.251 str. įtvirtina vieną iš pagrindinių civilinės atsakomybės principų - visiško žalos atlyginimo principą, tad laikytina, kad jei vadovaujantis specialiais įstatymais žala nėra visiškai atlyginama, visiško žalos atlyginimo darbuotojui principas turi būti įgyvendinamas remiantis CK normomis<sup>20</sup>.

Bylos dėl žalos atlyginimo nagrinėjamos Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau - CPK) tvarka<sup>21</sup>. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į šios kategorijos bylų specifiką, CPK numato tam tikrus šių bylų nagrinėjimo ypatumus. Pvz., bylose dėl žalos, susijusios su fizinio asmens sveikatos sužalojimu, gyvybės atėmimu, įskaitant ir bylas dėl žalos, susijusios su fizinio asmens sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga atveju, atlyginimo, ieškovas atleidžiamas nuo žyminio mokesčio (CPK 83 str. 1 d. 3 p.). Siekiant apsaugoti socialiai pažeidžiamą asmenų grupę – darbuotojus - šiai bylų kategorijai taip pat netaikomi apribojimai pateikti apeliacinį ir kasacinį skundus, kurie numatyti CPK 303 str. ir 341 str.

Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso<sup>22</sup> (toliau - ATPK) ypatingosios dalies penktasis skirsnis skirtas administraciniams teisės pažeidimams darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje. Jame numatytos baudos darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimų atvejais (ATPK 41 str.). Atkreiptinas dėmesys, kad ATPK išskiria darbo saugos taisyklių, normų ar instrukcijų laikymąsi objektuose, kuriuos kontroliuoja Valstybinė atominės energetikos saugos inspekcija (ATPK 94 str.).

---

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001. P. 236-237.

<sup>19</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207.

<sup>20</sup> Nekrošius et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 458.

<sup>21</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

<sup>22</sup> Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

Sankcijas už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus numato ir Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas<sup>23</sup> (toliau - BK). Darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimams skirtas atskiras straipsnis, kuriame reglamentuojama, jog darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, pažeidęs įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirasti kitokių sunkių padarinių, laikomas padariusiu baudžiamąjį nusižengimą. Šiame – 176 str. – pažymėta, kad numatytos veikos yra nusikalstamos ir tais atvejais, kai jos padarytos dėl neatsargumo. Pažymėtina, kad BK 176 str. taikomas tik už tuos darbų saugos normatyvinių dokumentų reikalavimų pažeidimus, kurie priežastiniu ryšiu yra susiję su pasekmėmis. T.y., pažeidėjas atsakingas už pažeidimus, kurie tiesiogiai turėjo ar galėjo turėti įtakos straipsnyje numatytioms pasekmėms atsirasti<sup>24</sup>.

Darbuotojų sauga ir sveikata aptariama ir Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekse<sup>25</sup> (toliau - BVK). Čia reglamentuojamas nuteistųjų darbo organizavimas. Pabrėžiama, kad jis vykdomas remiantis darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiais teisės aktais (128 str). Atskiro dėmesio susilaukia viešieji darbai, kadangi viešuosius darbus atliekantiems nuteistiesiems netaikomas DK ir kiti darbo įstatymai (41 str.). BVK reglamentuojama, kad įmonė, įstaiga, organizacija ar visuomeninė organizacija, kurioje atliekami viešieji darbai, turi nuteistiesiems užtikrinti „saugias ir sveikas darbo sąlygas, atitinkančias darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimus. Viešuosius darbus atliekančius nuteistuosius draudžiama skirti dirbti kenksmingomis ir labai kenksmingomis darbo sąlygomis, taip pat pavojingus darbus, kurių sąrašą nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Nuteistieji prieš viešųjų darbų pradžią instruktuojami apie darbo saugos ir sveikatos reikalavimus bei nemokamai aprūpinami asmens apsaugos priemonėmis“.

Paanalizavus matyti, kad kitos teisės šakos darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus pagrįdė reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su žalos, atsiradusios neįvykdžius ar netinkamai įvykdžius norminiais aktais nustatytus darbų saugos reikalavimus, atlyginimu. Taipogi pakankamai maža apimtimi reguliuoja prevencines priemones ir sankcijas už nustatytų teisės aktų nesilaikymą. Tuo tarpu DK saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas yra įtvirtintas kaip vienas iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų (DK 2 str. 1 d. 5 p.). DK darbuotojų saugai ir sveikatai

---

<sup>23</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

<sup>24</sup> Tartilas J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas*. Vilnius: LTU, 2003. P. 22.

<sup>25</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3084.

skiriamas atskiras – XVIII – skyrius. Čia pateikiama darbuotojų saugos ir sveikatos sąvoka, akcentuojama esminė darbo saugos reglamentavimo sąlyga - darbdavys *privalo* užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, o kiekvienam darbuotojui *turi būti* sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos. DK minimos tik bendrosios darbo saugos nuostatos, o jas detalizuoja 2003 m. įsigaliojęs DSSI, kiti įstatymai ir poįstatyminiai aktai. Atsižvelgiant į darbo teisinio reguliavimo metodo specifiką, t.y., į tai, jog darbo sąlygų nustatyme dalyvauja ir darbuotojai per savo atstovus, galima būtų įvardinti kelis lygmenis poįstatyminių teisės aktų, reguliuojančių darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų turinį tiek visos valstybės mastu, tiek ir lokaliu lygmeniu. Poįstatyminiai aktai, reguliuojantys šiuos klausimus visos valstybės mastu, yra, pvz., Vyriausybės nutarimai (pvz., Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais patvirtinti nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai<sup>26</sup>, Buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimai<sup>27</sup> ir t.t.), ministerijų norminiai teisės aktai (pvz., Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtinti darbuotojų, dirbančių potencialiai sprogioje aplinkoje, saugos nuostatai<sup>28</sup>, Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtinti profesinės rizikos vertinimo nuostatai<sup>29</sup> ir pan.), įstaigų prie ministerijų įsakymai (pvz., Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymu patvirtintos saugos ir sveikatos taisyklės statyboje<sup>30</sup>), lokaliai norminiai aktai (gali būti regioninio lygmens, įmonės, organizacijos, įstaigos lygmens. Pvz., kolektyvinės sutartys, darbo tvarkos taisyklės ir t.t.).

Apskritai, esminę vietą darbo teisėje užima darbo santykiai. Būtent šių teisinių santykių ribose ir vyksta darbuotojo darbinis gyvenimas bei turi būti saugoma jo teisė į gyvybę. Tiek darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimą įmonės valdyme užtikrinantys santykiai, tiek ir socialinės partnerystės santykiai leidžia visais lygiais pagerinti darbo sąlygas bei padidinti darbuotojų garantijų apimtį, palyginus su tomis, kurias garantuoja įstatymų leidėjas arba kiti poįstatyminiai aktai. Tuo pačiu užtikrinama didesnė darbuotojų apsauga. Tokie darbo teisės metodo bruožai, kaip normatyvinio ir sutartinio

---

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2004, Nr. 136-4945.

<sup>27</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 501 „Dėl buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimų“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1820.

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugsėjo 30 d. įsakymas Nr. A1-262 „Dėl darbuotojų, dirbančių potencialiai sprogioje aplinkoje, saugos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 118-4277.

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos vertinimo nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 100-4504.

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2000 m. gruodžio 22 d. įsakymas Nr. 346 „Dėl saugos ir sveikatos taisyklių statyboje patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2001, Nr. 3-74.

darbo teisinių santykių reguliavimo derinimas, darbuotojų bei jų atstovų dalyvavimas šių santykių reguliavime, bendrų ir specialiųjų normų, kuriomis atsižvelgiama į darbo santykių objektyvią specifiką, įtvirtinimas, užtikrina teisės į gyvybę tinkamą apsaugą tiems asmenims, kurie yra darbo teisinių santykių dalyviai<sup>31</sup>. Taigi aiškiai matyti, jog saugių darbo sąlygų reguliavimo klausimai savo pagrindine apimtimi yra darbo teisinių santykių dalis. Tai vienareikšmiškai įrodo darbuotojo teisės į gyvybę apsaugos mechanizmo išplėtojimas darbo teisėje, o konkrečiai, darbuotojų saugos ir sveikatos teisiniame institute. Vien jau DK reguliuoja tokius klausimus kaip darbo vietų įrengimą; apsaugą nuo pavojingų cheminių medžiagų poveikio; įmonės buities, sanitarinės ir higienos patalpų reikalavimus; darbdavių ir jų atstovų atestavimo bei darbuotojų dalyvavimo įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, klausimus bei daugelį kitų su darbo sauga susijusių sričių. Šių klausimų reguliavimas yra detalizuojamas kituose įstatymuose bei poįstatyminiuose teisės aktuose, kurie taip pat sudaro darbo teisės reguliavimo dalyką.

Skirtingai nuo kitų teisės šakų, darbo teisės reguliavimas garantuoja saugių ir sveikų sąlygų egzistavimą kasdieniniame darbuotojo darbiname gyvenime. Tad galima teigti, jog būtent darbo teisės normos, viena vertus, užtikrina darbuotojo teisės į saugių ir sveikų sąlygų realizavimą, kita vertus, įpareigoja darbdavį šias sąlygas užtikrinti kasdienėje įmonės veikloje. Kitaip tariant, būtent darbo teisės reguliavimo dalyko užduotimi yra darbuotojo teisės į saugą ir sveikatą tinkamas realizavimas. Tuo tarpu kitos teisės šakos daugiausia su tomis situacijomis susiduria, kai ši teisė yra realizuojama netinkamai. Dėl įvardintų priežasčių, vargu ar būtų galima teigti, jog darbuotojų saugos ir sveikatos institutas yra mišrus, t.y., kad jį reguliuoja kelios teisės šakos. Atsižvelgiant į darbo teisės ir kitų teisės šakų apimtį šiame institute, galima daryti išvadą, jog kitų teisės šakų dalyvavimas šios darbuotojų teisės realizavime iš esmės yra tik simbolinis ir pagrįstas ne šios teisės tinkamo įgyvendinimo užduotimi, o, kaip jau minėta, tam tikru žalos atlyginimu arba darbdavio nubaudimu už tai, kad buvo nesilaikyta darbo teisėje įtvirtintų nuostatų.

---

<sup>31</sup> Снигирева И. О. Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда. In *Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения*. Материалы международной научно-практической конференции. Москва: Проспект, 2008. Стр. 7.

## **2. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas tarptautinėje ir Europos Sąjungos teisėje**

### **2.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas tarptautinėje teisėje**

1948 m. Jungtinių Tautų Organizacijos (toliau - JTO) Generalinės Asamblėjos priimta Visuotinė žmogaus teisių deklaracija<sup>32</sup> tarptautiniu mastu įtvirtino nuostatą, kad kiekvienas asmuo turi teisę į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas. Ši deklaracija tapo pagrindu atsirasti vienai reikšmingiausių JTO sutarčių - Tarptautiniam ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktui<sup>33</sup>. 1966 m. priimtame pakte nemažai dėmesio skiriama dirbančių asmenų teisėm ir akcentuojama būtinybė dirbantiems užtikrinti palankias sąlygas. Štai 7 str. b dalyje įtvirtinta, kad vienas iš pagrindinių uždavinių – garantuoti „darbo sąlygas, atitinkančias saugos ir higienos reikalavimus“. Atkreiptinas dėmesys, kad šiame pakte apskritai akcentuojama žmogaus teisė į „kuo geriausią“ sveikatą - tiek fizinę, tiek ir psichinę: iškeliamas siekiamybė gerinti aplinkos ir gamybos higieną, užtikrinti profesinių bei kitokių ligų profilaktiką, gydymą bei kontrolę. Pabrėžiamos ir vienos pažeidžiamiausios visuomenės grupės – vaikų – darbo sąlygos. Už vaikų samdymą kenksmingam sveikatai, pavojingam gyvybei ar galinčiam pakenkti normaliam jų vystymuisi darbu numatytas baudimas pagal įstatymą (10 str. 3 d.).

Šių nuostatų jokia būdu negalima laikyti tik deklaratyviomis. Visų pirma, jų atsiradimas rodo, jog tarptautinė bendruomenė jau suvokia darbuotojų saugos ir sveikatos būtinybę ir siekia tai įtvirtinti teisiniuose dokumentuose. Antra, Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 2 str. 1 d. aiškiai išreiškiama sąlyga – kiekviena paktą pasirašiusi valstybė „įsipareigoja tiek savo pastangomis, tiek pasinaudodama tarptautine pagalba ir bendradarbiavimu, ypač ekonomikos ir technikos srityse, imtis, kiek daugiausia leidžia jos išteklių, visų atitinkamų, svarbiausia, teisių priemonių, kad šiame Pakte pripažįstamos teisės palaipsniui būtų visiškai įgyvendintos“. Tokiu būdu, prisiimdamos įsipareigojimus reglamentuoti teisės aktuose žmogaus teises, valstybės išreiškė siekį XX amžiaus pabaigoje tapti socialinėmis valstybėmis. Tai atspindi ir faktas, kad JTO priimtų dokumentų nuostatos buvo perkeltos į įvairių šalių

---

<sup>32</sup> Lietuva prie šios deklaracijos prisijungė 1991 m. Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

<sup>33</sup> Lietuvos Respublika ratifikavo 1992 m. Valstybės žinios, 1992, Nr. 77-3290.

konstitucijas – Vokietijos Federacinės Respublikos, Prancūzijos, Italijos, Ispanijos, Portugalijos, Turkijos<sup>34</sup>.

Aptariant darbuotojų saugos ir sveikatos teisinį reguliavimą tarptautinėje teisėje, būtina akcentuoti 1919 m. Versalio sutartimi įsteigtos TDO veiklą. Tai yra pirmoji JTO specializuota agentūra, kuri aktyviai dalyvauja kuriant darbo teisės standartus, tarptautinių jų pripažinimą. Organizacijos įkūrimas sietinas su XIX a. pabaigos – XX a. pradžios aktualijomis – didėjant industrializacijai, darbininkų skaičiui, atsirado poreikis apsaugoti darbuotojų interesus, apibrėžti jų teises ir garantijas. Per savo 90 veiklos metų TDO reikšmingai prisidėjo prie tarptautinių instrumentų, padedančių tobulinti darbo saugą ir sveikatą, kūrimo. Viso organizacija yra parengusi ir priėmusi 188 konvencijas ir 199 rekomendacijas<sup>35</sup> ir kone 80 procentų visų TDO dokumentų yra susiję arba bent iš dalies susiję su darbuotojų sauga ir sveikata. Pvz., tokios TDO analizuojamos sritys kaip vaikų darbas, migracija, neformali ekonomika vienaip ar kitaip turi ryšį su darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais<sup>36</sup>. Tai įrodo šios srities analizavimo, reglamentavimo ir jos tobulinimo būtinybę.

TDO ir jos rengiamų konvencijų bei rekomendacijų reikšmę parodo keli faktai. Visų pirma, TDO konvencijos pasižymi universalumu – jos ruošiamos atsižvelgiant į tai, jog jomis vadovausis skirtingos socialinės raidos valstybės, turinčios nevienodą ekonominę padėtį, nacionalinius įstatymus ir pan.<sup>37</sup> Tad nuostatos rengiamos lanksčios – numatoma minimali valstybių tinkamo elgesio ginant žmogaus teises kartelė, žemiau kurios neturi nusileisti nė viena tarptautiniame bendradarbiavime dalyvaujanti valstybė. Antra, net neratifikautos konvencijos ir rekomendacijos valstybėms turi tarptautinių normų reikšmę. Dėl to, kad kelios valstybės neratifikuoja konvencijos, ji nepraranda tarptautinės sutarties savybių. Be to, TDO nuolat peržiūri ir atnaujinta konvencijas, todėl jose apibrėžti darbo standartai nėra tik teoriniai, jie atitinka to laiko realijas ir sąlygas<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> Тучкова Э. Г. Право человека на жизнь и его гарантии в сфере социального обеспечения. In *Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения*. Материалы международной научно-практической конференции. Москва: Проспект, 2008. Стр. 15.

<sup>35</sup> Lietuva yra ratifikavusi 41 konvenciją. Statistika paimta iš TDO oficialios internetinės svetainės <http://www.ilo.org/ilolex/> [žiūrėta 2009-04-05]

<sup>36</sup> *ILO standards on occupational safety and health. Promoting a safe and healthy working environment*. Geneva: International Labour Office, 2009. P. 1. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_103485.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103485.pdf) [žiūrėta 2009-03-22]

<sup>37</sup> TDO narėmis yra 182 valstybės. Lietuvos Respublika TDO nare buvo nuo 1921 m. iki 1940 m. 1991 m. narystė buvo atnaujinta. <http://www.ilo.org/ilolex/> [žiūrėta 2009-04-05]

<sup>38</sup> Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 23-25.

TDO veiklos tikslai išvardinti organizacijos konstitucijoje (1919 m.) ir jos priede – 1944 m. paskelbtoje Filadelfijos deklaracijoje<sup>39</sup>. Tarp numatytų įgyvendinti tikslų įvardintas ir siekis saugoti visų darbuotojų gyvybę bei sveikatą. Šis siekis intensyviai realizuojamas – rengiamos konvencijos, rekomendacijos, protokolai, praktikos kodeksai ir kitokie dokumentai, kuriuose vienu ar kitu aspektu analizuojama darbuotojų sauga ir sveikata.

TDO parengtus teisės aktus darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais galima suskirstyti į tris grupes: bendri standartai (pvz., metodai ir institucijos, padedantys užtikrinti darbuotojų saugą), apsauga nuo specifinių rizikų (nuodingos medžiagos, oro tarša, vibracija ir pan.), darbuotojų apsauga konkrečiose veiklos šakose (statyba, laivininkystė ir t.t.).

Pirmajai grupei priklausančius dokumentus būtų galima dar skirstyti į du pogrupius – bendrieji standartai ir standartai, susiję su darbo inspektavimu. Pastarasis, beje, pačios TDO yra priskiriamas ne prie darbuotojų saugos ir sveikatos skirsnio, o yra laikomas darbo administravimo sudėtine dalimi<sup>40</sup>. Visgi, manytina, kad tai glaudžiai susiję su darbo saugos ir sveikatos užtikrinimu, todėl, siekiant visapusiškai atskleisti temą, turėtų būti analizuojamas. Vienas svarbiausių teisės aktų, reglamentuojančių darbo saugos kontrolę – 1947 m. konvencija dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje Nr. 81<sup>41</sup>. Konvencijoje raginama kurti darbo inspekcijų sistemą pramonės ir prekybos darbo vietose. Šių inspekcijų funkcijos - teisinių nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir darbuotojų sauga darbe, užtikrinimas; darbdavių bei darbuotojų konsultavimas apie šių teisinių nuostatų laikymosi priemones; kompetentingų valdžios institucijų apie trūkumus ir pažeidimus darbo saugos srityje informavimas. Tais pačiais – 1947 - metais sekė ir rekomendacija dėl darbo inspekcijos Nr. 81<sup>42</sup>, kurioje patikslinama darbo inspekcijų veikla.

Bendruosius darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus nagrinėja keletas konvencijų ir rekomendacijų. Iš jų reikėtų išskirti porą – 1981 m. parengtą konvenciją dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos Nr. 155 ir po jos sekusia 1981 m.

---

<sup>39</sup> Konstitucijos ir jos priedo tekstas anglų kalba pateiktas TDO internetinėje svetainėje: <http://www.ilo.org/ilolex/english/iloconst.htm#annex> [žiūrėta 2009-02-09]

<sup>40</sup> Toks skirstymas yra pateiktas šaltinyje Dambrasienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 33 bei TDO internetinėje svetainėje <http://www.ilo.org>

<sup>41</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-652.

<sup>42</sup> Recommendation No. 81: Recommendation concerning Labour inspection. In *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Volume I*. Geneva: International Labour Office, 1992. P. 408-411.

rekomendaciją dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos Nr. 164<sup>43</sup>. Šiuose dokumentuose nurodyta, jog jie turėtų būti taikomi visoms ekonominės veiklos sritims bei visoms darbuotojų kategorijoms (darbuotojai suprantami kaip visi samdomi asmenys, įskaitant valstybės tarnautojus). Pabrėžiama nacionalinės politikos reikšmė rengiant ir įgyvendinant nuoseklią darbuotojų saugos, sveikatos ir darbo aplinkos gerinimo strategiją, apibrėžti veiksmai, kurių reikia imtis nacionaliniu bei įmonės lygiu.

Didelę TDO dokumentų grupę sudaro specifines rizikas reglamentuojančios konvencijos ir rekomendacijos. Jose aptariama darbo su įrengimais sauga, leistini pernešti maksimalūs krūviai, darbo aplinkos standartai. Didžiausias teisės aktų pogrupis skirtas aptarti apsaugą darbe nuo nuodingų medžiagų ir veiksnių (pvz., 1960 m. konvencija dėl radiacinės saugos Nr. 115, 1990 m. konvencija dėl chemikalų Nr. 170, 1919 m. rekomendacija dėl baltojo fosforo Nr. 6 ir t.t.<sup>44</sup>).

Trečioji TDO teisės aktų grupė reglamentuoja darbuotojų apsaugą konkrečiose veiklos šakose. TDO pagrindinį dėmesį sutelkė į tas darbo šakas, kuriose, be sunkaus fizinio darbo, grėsmę dirbančiojo sveikatai, saugai sukelia ir išoriniai objektai – darbo aplinka, prietaisai. Tai specifinės darbo vietos, reikalaujančios ypatingo atsargumo, įrengimų ir darbo priežiūros, pvz. statyba, darbas šachtose<sup>45</sup>.

Aptariant TDO dokumentus, būtina atkreipti dėmesį į jos konstitucijos 19 str. aštuntos dalies nuostatą, kurioje teigiama, kad jokia konferencijoje priimta konvencija ar rekomendacija, arba bet kurios TDO narės ratifikuota konvencija neturi poveikio jokiai įstatymui, sprendimui, įprastai praktikai ar susitarimui, kuriais darbuotojams užtikrinamos palankesnės nei numatyta konvencijos/rekomendacijoje sąlygos. Kitaip tariant, jei valstybės narės teisės aktai numato geresnes darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas, nei ratifikuojamas TDO dokumentas, sąlygos neturi suprastėti. Tokiu būdu stengiamasi, kaip jau minėta aukščiau, parengti teisinės normas, pritaikomas kuo didesniui skaičiui valstybių, ir, tuo pačiu, siekiant šio tikslo, remti nacionalinėse teisėse kuo palankesnių sąlygų darbuotojams reglamentavimą.

TDO reikšmę darbuotojų saugos ir sveikatos srityje įrodo organizacijos bendradarbiavimas su gausiu būriu tarptautinių organizacijų. Tarptautinėje darbo

---

<sup>43</sup> Recommendation No. 164: Recommendation concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment. In *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Volume II*. Geneva: International Labour Office, 1992. P. 1236-1243.

<sup>44</sup> Šiame darbe minimų TDO konvencijų ir rekomendacijų tekstus anglų kalba galima rasti leidinyje *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Volume I, Volume II*. Geneva: International Labour Office, 1992 arba TDO internetinėje svetainėje <http://www.ilo.org/ilolex/>

<sup>45</sup> Lietuvoje iš šiais grupei priklausančių konvencijų yra ratifikuota (1934 m.) tik viena – 1929 m. konvencija dėl sunkių krovinių, pervežamų laivuose, svorio nurodymo (Nr. 27). Šaltinis: <http://www.ilo.org/ilolex/>



konferencijoje, vykusioje 2003 m., patvirtintoje Globalioje darbuotojų saugos ir sveikatos strategijoje<sup>46</sup> pabrėžta, kad TDO bendradarbiavimas su Pasauline sveikatos organizacija, kitomis organizacijomis, „suteikia TDO centrinį vaidmenį globaliuose tinkluose ir junginiuose, kurie yra labai svarbūs mechanizmai, užtikrinantys techninių žinių (informacijos) bazės šiuolaikiškumą bei įtakos darymą kitiems organams.“ Bendradarbiavimas ne tik padeda apibrėžti veikimo prioritetus, bet ir palengvina techninių standartų nustatymus. Darbuotojų saugos ir sveikatos reguliavimas, besiremiantis techninių normų įvedimu, šį reguliavimą padaro nepriklausomu nuo įvairių politinių ideologijų ir doktrinų, dėka ko palengvėja bendradarbiavimas tarp organizacijų, vienijančių skirtingų santvarkų valstybes. Būtent apolitiškumas ir užtikrina darbuotojų saugos ir sveikatos srities universalumą.<sup>47</sup>

Darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai reglamentuojami ne tik pasauliniu, bet ir ne mažiau svarbiu regioniniu lygmeniu. Europos erdvėje vienas pagrindinių darbo teisės dokumentų - Europos Tarybos 1961 m. pateikta pasirašyti ir 1965 m. įsigaliojusi Europos socialinė chartija<sup>48</sup> (toliau - Chartija). Šio dokumento atsiradimą sąlygojo tai, jog rengiant Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją<sup>49</sup>, dėl ne visų Europos Tarybos narių galimybės garantuoti vienodos apimties ekonomines ar socialines (tame tarpe ir darbo) teises, buvo nuspręsta šių teisių į ją neįtraukti. Tarptautinė daugiašalė sutartis, kurioje išvardintos pagrindinės žmogaus ekonominės ir socialinės teisės, buvo parengta dešimtmečiu vėliau<sup>50</sup>. Chartija bėgant metams buvo papildoma protokolais, o 1999 m. įsigaliojo papildymus apimanti pataisytoji Chartija.

Teisės į sveiką ir saugias darbo sąlygas užtikrinimas įtvirtintas 3 Chartijos straipsnyje. 1961 m. dokumente šį straipsnį sudarė 3 punktai. Juose reglamentuota būtinybė priimti norminius aktus dėl darbo saugos ir sveikatos, kontroliuoti jų laikymąsi ir vykdymą, konsultuoti darbdavių ir darbuotojų organizacijas dėl priemonių, gerinančių darbų saugą ir sveikatą pramonės įmonėse. Pataisytoje Chartijoje atkreipiamas dėmesys į nuoseklią valstybės politikos svarbą darbo saugos, profesinės sveikatos ir darbo aplinkos srityje. Šią politiką rekomenduojama rengti, įgyvendinti, tobulinti ir akcentuojama, kad jos tikslas – darbo saugos, sveikatos sąlygų gerinimas, su darbu susijusių rizikų

---

<sup>46</sup> *Global Strategy on Occupational Safety and Health. Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003.* International Labour Office, 2004. Prieiga internete: [http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat\\_e.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat_e.pdf) [žiūrėta 2009-02-15]

<sup>47</sup> Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy.* Warszawa: Dyfin, 2003. P. 77.

<sup>48</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>49</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

<sup>50</sup> Nekrošius et al. *Darbo teisė.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 44.

šalinimas. Straipsnis papildomas ir ketvirtuoju punktu, įpareigojančiu profesinių sveikatos tarnybų, užsiimančių prevencija ir konsultavimu, laipsnišką plėtojimą.

Chartijoje į darbo sąlygų gerinimo procesą primygtinai rekomenduojama įtraukti darbuotojus. Tai reglamentuoja 22 str., kuriuo įpareigojama imtis priemonių ar jas remti, kad darbuotojai, jų atstovai pagal vidinius įsakymus ir praktiką (t.y., pagal teisės aktus, kolektyvines sutartis, papročius, precedentinę teisę ir pan.) dalyvautų įmonėje gerinant sveikatą ir saugą. Šis straipsnis į pataisytą Chartiją buvo įtrauktas iš 1988 m. papildomojo protokolo – atitinka jo 3 str. 1 d. Antroji šio straipsnio dalis, numatanti taikymo išimtis įmonėms dėl darbuotojų skaičiaus, pataisytoje Chartijoje dokumento vientisumo vardan buvo perkelta į priedą.<sup>51</sup>

Chartiją yra pasirašiusios visos iš 47, o ratifikavusios 40 Europos Tarybos narių<sup>52</sup>. Tačiau reikia pastebėti, kad Chartijos III dalies A straipsnio 1 b punkte reglamentuota, kad šalis narė įsipareigoja „laikytis ne mažiau kaip šešių iš šių devynių šios Chartijos II dalies straipsnių: 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 ir 20“. Taigi 3 str., skirtas darbuotojų saugai ir sveikatai, nėra priskiriamas prie esminių. Panaši situacija yra ir su TDO konvencijomis – 1998 m. priimtoje Pagrindinių teisių ir principų deklaracijoje<sup>53</sup> pagrindiniais darbo principais įvardinti keturi, tačiau tarp jų nėra minima darbuotojų sauga ir sveikata<sup>54</sup>. Manytina, kad darbo saugos ir sveikatos klausimus įvardinus kaip prioritetinius, situacija teisiniame reglamentavime, normų įgyvendinime tarptautiniu ir nacionaliniu lygmeniu galėtų žymiai pagerėti.

---

<sup>51</sup> Samuel L. *Fundamental Social Rights. Case Law of the European Social Charter*. Council of Europe Publishing, 2002. P. 456

<sup>52</sup> Šaltinis: Europos Tarybos internetinė svetainė [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview_en.asp) [žiūrėta 2009-04-07]

<sup>53</sup> Tekstas anglų kalba pateiktas TDO internetinėje svetainėje: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=2&chapter=26&query=%28%23docno%3D261998%29+%40ref&highlight=&querytype=bool&context=0> [žiūrėta 2009-04-03]

<sup>54</sup> Šie keturi darbo principai: asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas, privalomojo ir priverstinio darbo panaikinimas, lygios galimybės ir vienodas požiūris į darbą, vaikų darbo uždraudimas.

## 2.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas Europos Sąjungos teisėje

Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo ES erdvėje aptarimą prasminga pradėti nuo Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos analizės (toliau – EB Chartija). Šis 1989 m. priimtas dokumentas, priešingai nei Europos socialinė chartija, nenustato teisinių pareigų. Tai yra politinė deklaracija, kurios skelbiamos pagrindinės socialinės teisės įgyvendinamos kitais ES dokumentais (pvz., direktyvomis). Be to, Europos socialinė chartija garantuoja socialines teises visiems gyventojams, o EB Chartija tik darbuotojams. Tarp EB Chartijoje išvardintų pagrindinių socialinių teisių yra ir sveikata bei sauga darbe ir tai tapo pagrindu sukurti bent keletą šių teisių realizavimui skirtų direktyvų<sup>55</sup>.

Tiek Europos socialinė chartija, tiek EB Chartija yra paminėta Europos Bendrijos (toliau - EB) steigimo sutarties<sup>56</sup> 136 str. Tokiu būdu šie dokumentai pripažįstami kertiniais socialinių teisių srityje visoms EB valstybėms narėms. Pabrėžtina, jog steigimo sutartyje įtvirtinta (137 str.), kad EB remia ir papildo valstybių narių veiklą „visų pirma darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga“ srityje.

Būtent siekis įgyvendinti 137 str., įtakojo ES Tarybą parengti rezoliuciją dėl naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos 2002-2006 metams (2002/C 161/01)<sup>57</sup>. Joje ypatingas dėmesys skiriamas nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų prevencijai, socialinių partnerių vaidmeniui gerinant darbo saugą, valstybių tarpusavio ir su trečiosiomis šalimis bendradarbiavimui. Po jos sekė ir yra tęsiama 2007-2012 m. Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos strategija<sup>58</sup>. Pagrindinis šios strategijos tikslas - 25 % sumažinti nelaimingus atsitikimus darbe. To siekiant, išsikelti uždaviniai: modernios ir veiksmingos teisės aktų sistemos sukūrimas, nacionalinių strategijų vystymo ir įgyvendinimo skatinimas, darbuotojų elgsenos pokyčių bei sveikatai palankaus darbdavių požiūrio skatinimas ir t.t.

Pagrindinė priemonė įgyvendinant užsibrėžtus tikslus – direktyvų rengimas ir priėmimas. Viena svarbiausių iš jų, kalbant apie darbuotojų saugą ir sveikatos reglamentavimą, – Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir

<sup>55</sup> *Europos socialinė chartija: vadovas*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2002. P. 15-17.

<sup>56</sup> Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2.

<sup>57</sup> Tekstas anglų kalba: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:161:0001:0004:EN:PDF>. Pačios strategijos tekstas anglų kalba: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11147.htm> [žiūrėta 2009-03-16]

<sup>58</sup> Tekstas lietuvių kalba: <http://www.vdi.lt/index.php?-1069364122> [žiūrėta 2009-03-16]

sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo<sup>59</sup> Tai taip vadinama pamatinė direktyva, nurodanti pagrindinius darbo saugos principus, tikslus, apibrėžianti darbo šalių pareigas. Ši direktyva taikoma tiek valstybiniam, tiek privačiam veiklos sektoriui, darant išimtis specifinėms valstybės tarnybos veikloms (pvz., policijai), kurių ypatumai gali prieštarauti numatytiems reikalavimams (tačiau net ir tokiu atveju, 2 str. 2 d. numatyta, jog „darbuotojų sauga ir sveikata turi būti užtikrinama kiek galima labiau atsižvelgiant į šioje direktyvoje nustatytus tikslus“).

Dokumente numatyti bendrieji principai dėl profesinės rizikos prevencijos, saugos ir sveikatos apsaugos, rizikos rūšių ir nelaimingus atsitikimus lemiančių veiksmų pašalinimo, informavimo, konsultavimo, proporcingo dalyvavimo pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką ir darbuotojų bei jų atstovų profesinio mokymo, bei pateiktos gairės dėl minėtų principų įgyvendinimo. Direktyva pateikia darbuotojų ir darbdavių sąvokas bei išvardina šių dviejų darbo santykių šalių pareigas, siekiant gerinti darbo saugą ir sveikatą. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad tiek darbdavio, tiek darbuotojo sąvokos aiškinamos gana plačiai. Darbuotojais laikomi visi įdarbinti asmenys, net stažuotojai ir mokiniai, išskyrus samdomus namų darbininkus. Tuo tarpu darbdavys – bet kuris fizinis ar juridinis asmuo, susijęs su darbuotoju darbo santykiais ir atsakingas už įmonę ir (arba) įstaigą. Būtina pažymėti, jog šioje direktyvoje naujai pažvelgiama į darbuotojo ir darbdavio santykius. Preambulėje pabrėžiama, kad keitimasis tarpusavyje informacija darbuotojų saugos bei sveikatos klausimais, bendravimas ir proporcingas dalyvavimas šioje srityje pagal atitinkamas procedūras ir dokumentus, laikantis nacionalinės teisės aktų ir /ar nacionalinės praktikos, yra viena iš esminių sąlygų, turinčių gerinti saugą ir sveikatą darbe.

Dokumento priede išvardintos septynios sritys, kurioms Taryba gali rengti ir priimti atskiras direktyvas. Paminėtos sritys: darbo vietos; darbo priemonės; asmeninės apsaugos priemonės; darbas su demonstracinėmis priemonėmis; darbas su sunkiais krovniais, keliančiais nugaros pažeidimo riziką; laikinosios ar kilnojamosios darbo vietos; žvejyba ir žemės ūkis. Būtina paminėti, jog, remiantis direktyvos 89/391/EEB 16 str. 3 d., šio teisės akto nuostatos yra visapusiškai taikomos visoms sritims, nurodytomis atskirose direktyvose, tačiau nepažeidžiant tose atskirose direktyvose pateiktų griežtesnių ir/ar specialių nuostatų.

Direktyvos svarbą įrodo ir tai, jog jos 17a str. nurodyta visoms valstybėms narėms kas penkeri metai teikti Komisijai ataskaitą apie direktyvos 89/391/EEB ir jos

---

<sup>59</sup> *OL L 183, 1989 6 29, p.1. Suvestinį direktyvos tekstą galima rasti:*  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:LT:PDF>

priede išvardintas sritis aptariančių atskirų direktyvų įgyvendinimą. Tokiu būdu sudaroma galimybė ne tik paskatinti valstybes nares aktyviau ir kokybiškiau reglamentuoti darbuotojų saugą ir sveikatą, bet sudaromos prielaidos ir Komisijai atlikti direktyvų įgyvendinimo vertinimą, numatyti iniciatyvas, galinčias pagerinti reguliavimo sistemos veikimą. Kaip reglamentuojama 17a str. 5 d., pirmoji ataskaita bus pateikiama už 2007-2012 m. laikotarpį.

Direktyvų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata, yra daug, todėl tikslinga būtų jas klasifikuoti pagal pasirinktus rodiklius. Vieningo ir vienintelio grupavimo nėra numatyta, todėl mokslininkai siūlo savus skirstymo variantus. Pvz., direktyvas galima sugrupuoti į:

- dokumentus, kurių tikslas apsaugoti nuo galimos grėsmės (pvz., Tarybos Direktyva 89/654/EEB dėl būtinausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų<sup>60</sup>);
- dokumentus, kuriais siekiama užkirsti kelią profesinėm ligom, kurių šaltinis yra darbo aplinkoje (pvz., Tarybos Direktyva 98/24/EB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe<sup>61</sup>);
- dokumentus, užtikrinančius atitinkamą patogumą darbe (Tarybos Direktyva 90/270/EEB dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtinausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais<sup>62</sup>)<sup>63</sup>.

Dar vienas grupavimo variantas<sup>64</sup>:

- minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai darbo vietai, darbo įrangai ir įrankiams (pvz., Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 1999/92/EB dėl būtinausių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, taikomų dirbant potencialiai sprogioje aplinkoje<sup>65</sup>);
- minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai, taikomi atskiruose ekonominės veiklos sektoriuose (pvz., Tarybos direktyva 92/57/EEB dėl būtinausių saugos ir sveikatos reikalavimų laikinosiose arba kilnojamosiose statybvietėse įgyvendinimo<sup>66</sup>);

---

<sup>60</sup> *OL L 393, 1989 12 30, p. 1.*

<sup>61</sup> *OL L 131, 1998 5 5, p. 11.*

<sup>62</sup> *OL L 156, 1990 6 21, p. 14.*

<sup>63</sup> Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Dyfin, 2003. P. 85.

<sup>64</sup> Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 321 – 326.

<sup>65</sup> *OL L 23, 2000 1 28, p. 57.*

<sup>66</sup> *OL L 245, 1992 8 26, p. 6.*

- darbuotojų apsauga nuo kenksmingų veiksnių (pvz., Tarybos Direktyva 90/269/EEB dėl būtinausių sveikatos ir saugos reikalavimų, taikomų krovinių krovimui rankomis pirmiausia, kai gresia pavojus, jog darbuotojai gali susižeisti nugarą<sup>67</sup>);
- minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai, taikomi atskiroms darbuotojų kategorijoms (pvz., Tarybos Direktyva 91/383/EEB pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe<sup>68</sup>).

Aptariant direktyvas, būtina prisiminti, kad tai nėra tiesioginio taikymo teisės aktas. Valstybės narės pačios pasirenka būdus, kaip pasiekti direktyvose išskeltus tikslus. Tačiau pabrėžtina, kad direktyvą perkeliančios vidaus teisės aiškinimas kiek įmanoma labiau turėtų atitikti direktyvos tekstinę išraišką ir tikslus. Jei direktyvoje numatytas jos perkėlimo terminas pasibaigia, o jos tikslai valstybėje narėje nėra pasiekti, individualūs teisės subjektai gali tiesiogiai remtis atskiromis tos direktyvos nuostatomis teismuose ir kitose nacionalinės teisės taikymo institucijose<sup>69</sup>. Tokiu būdu stengiamasi užtikrinti teisės aktų suderinimą visose ES valstybės narėse. Apskritai, ES veikla darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimo srityje yra labai išvystyta. Jos veikla šios srities reguliavime dažnai pralenkia valstybių narių veiklą<sup>70</sup>, todėl aptariant darbo saugos perspektyvas ir tendencijas, ES teisinio reguliavimo pavyzdžiai gali būti puikus esamos situacijos regione rodiklis.

---

<sup>67</sup> *OL L 156, 1990 6 21, p. 9.*

<sup>68</sup> *OL L 206, 1991 7 29, p. 19.*

<sup>69</sup> Nekrošius et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 54.

<sup>70</sup> Walby S. The new regulatory state: the social powers of the European Union. *British Journal of Sociology*. Mar 1999, Vol. 50, Issue 1. P. 133.

### 3. Darbo sutarties šalių teisės ir pareigos saugos ir sveikatos darbe užtikrinimo srityje

#### 3.1. Darbuotojo teisė į sveikas ir saugias darbo sąlygas

Esminė darbo teisinių santykių reguliavimo dalis – darbo teisės ir pareigos, atsirandančios remiantis sutartiniais teisiniais santykiais<sup>71</sup>. Darbuotojų sauga ir sveikata paprastai siejama su stipresniosios darbo santykių šalies – darbdavio - pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas nuo to momento, kada atsiranda darbo santykiai (taip nurodo ir DK 260 str. 2 d., įtvirtinanti, kad „Užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą privalo darbdavys“). Tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad ir kita darbo santykių šalis – darbuotojas – taip pat turi galimybių ir pareigų, kad jos teisė į saugų darbą būtų užtikrinta. Beje, tyrimai rodo<sup>72</sup>, kad būtent darbuotojų suinteresuotumas darbo sąlygomis labiau įtakoja darbo saugos ir sveikatos gerinimo įgyvendinimą įmonėse, nei tuo atveju, kai tuo domisi tik patys darbdaviai.

Pagrindines darbuotojų teises ir pareigas nustato DK ir DSSĮ. Apibendrinus pareigas, galima išskirti esmines: tai būtų pareiga tikrintis sveikatą; pareiga bendradarbiauti su darbdaviu ar jo įgaliotu asmeniu tiek informuojant apie situacijas darbo vietose, kurios gali kelti/sukėlė grėsmę darbuotojų saugumui ir sveikatai, tiek įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus bei priemones. Atkreiptinas dėmesys, kad 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. Darbuotojų teisės, kalbant apie darbuotojų saugą ir sveikatą, paprastai koresponduoja su darbdavio pareiga: jei teisės aktai reglamentuoja, kad darbuotojas turi informuoti, greta atsiranda ir darbuotojo pareiga sužinoti, jei yra darbdavio pareiga užtikrinti saugą, tai iš to išplaukia ir darbuotojo teisė to užtikrinimo reikalauti, ir t.t.

Analizuojant darbuotojo teises į saugą ir sveikatą, prasminga pasigilinti į įstatymų leidėjo nustatytas normas, leidžiančias pačiam darbuotojui apginti savo teises. T.y., tas teises, kurios užtikrinamos ne kitų asmenų veiksmais, ne gavus nurodymą kažką daryti, o būtent tada, kai pats darbuotojas savarankiškai nusprendžia, kad jo sveikatai,

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 127.

<sup>72</sup> Podgórski D. Factors Influencing Implementation of Occupational Safety and Health Management Systems by Enterprises in Poland. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*. Vol 16 (3), 2006. P. 265.

saugai kyla pavojus. Tokia darbuotojo saugos ir sveikatos užtikrinimo priemonė, įgalinanti individą tiesiogiai ir nedelsiant reaguoti į riziką, yra darbuotojo teisė atsisakyti dirbti. Ši priemonė įvairiais aspektais yra, galima sakyti, nenaudinga darbdaviui – sustojęs darbas sąlygoja bendrą darbų atlikimo tempo sulėtėjimą, finansinius nuostolius. Manytina, kad jos reglamentavimas teisės aktuose ir įgyvendinimo galimybės gali parodyti, kokia yra reali situacija darbuotojų teisių į saugą ir sveikatą klausimu. Taip pat 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.



### 3.1.1. Teisė atsisakyti dirbti kaip darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo priemonė

Galimybę darbuotojui atsisakyti dirbti, kai iškyla pavojus jo saugai ir sveikatai, reglamentuoja tiek tarptautinės teisės, tiek Lietuvos norminiai aktai. 1981 m. TDO konvencijos dėl darbuotojų saugos ir sveikatos (Nr. 155) 13 str. 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. Ši norma tiesiogiai neįtvirtina teisės atsisakyti dirbti, kaip darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo priemonės, tačiau reglamentuoja darbuotojo apsaugą kaip tokios situacijos išeitinę poziciją. 1986 m. rekomendacijoje dėl asbesto Nr. 172<sup>73</sup> kartoja tą pačią formuluotę, tačiau įterpia darbuotojo pareigą po atsisakymo dirbti apie tai nedelsiant informuoti prižiūrėtoją. Teisė atsisakyti dirbti, kaip darbuotojo priemonė apsaugoti savo gyvybę ir sveikatą, įtvirtinta 1990 m. konvencijoje dėl chemikalų Nr. 170<sup>74</sup> ir ją tais pačiais metais papildžiusioje rekomendacijoje Nr. 177<sup>75</sup>, 1993 m. konvencijoje dėl stambių pramoninių avarių prevencijos Nr. 174 bei 1995 m. priimtoje konvencijoje dėl saugos ir sveikatos šachtose (Nr.176)<sup>76</sup>.

Europos Tarybos direktyvoje 89/391/EEB taipogi nustatyta darbuotojo teisė atsisakyti dirbti. Aštunto šio dokumento straipsnio 4 ir 5 d. pabrėžta, kad pavojus, dėl kurio darbuotojai turi teisę palikti darbo vietą, turi grėsti didelis ir neišvengiamas, t.y., kitaip tariant, išskirtinis. Tokiu būdu, siekiant išvengti darbuotojų piktnaudžiavimo, numatytas darbdavio interesų apsaugojimas. Kita vertus, numatyta ir darbuotojo apsauga – įtvirtinta, kad dėl savo veiksmų pavojaus metu darbuotojai negali atsidurti nepalankioje padėtyje ir teisės aktais privalo būti apsaugoti nuo neigiamų ir nepagrįstų pasekmių. Atkreiptinas dėmesys, kad šio str. 5 d. akcentuota, 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“.

---

<sup>73</sup> Recommendation No. 172: Recommendation concerning Safety in the Use of Asbestos. In *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Volume II*. Geneva: International Labour Office, 1992. P. 1356-1365.

<sup>74</sup> Convention No. 170: Convention concerning Safety in the Use of Chemicals at Work. In *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Volume II*. Geneva: International Labour Office, 1992. P. 1448-1456.

<sup>75</sup> Recommendation No. 177: Recommendation concerning Safety in the Use of Chemicals at Work. In *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Volume II*. Geneva: International Labour Office, 1992. P. 1457-1465.

<sup>76</sup> Konvencijų tekstai anglų kalba pateikti TDO internetinėje svetainėje <http://www.ilo.org/ilolex/>

Vadinasi, numatyta galimybė pačiam darbuotojui įvertinti pavojaus laipsnį. O jei pavojus nepasitvirtintų, darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojas neatsidurtų nepalankioje padėtyje, išskyrus atvejus, kai darbuotojas elgiasi nerūpestingai ar aplaidžiai.

Atsisakymas vykdyti darbą, keliantį pavojų saugai ir sveikatai, reglamentuotas įvairių šalių norminiuose teisės aktuose. Vienose valstybėse (o tokiu yra dauguma) tai įtvirtinta kaip darbuotojo teisė (pvz., Kanadoje, Olandijoje, Ukrainoje), o kitose – kaip darbuotojo pareiga (pvz., Švedijoje, Bulgarijoje). Būtina pastebėti, kad paprastai teisė atsisakyti dirbti, kaip priemonė apsaugoti sveikatą ir gyvybę, suprantama tik išskirtiniais atvejais. T.y., kai darbas sąlygoja rimtų, tiesioginių pavojų grėsmę. Tiesa, skirtingose valstybėse skirtingai suprantama grėsmė saugai ir sveikatai, kuri gali būti priežastis atsisakyti dirbti. Pvz., Prancūzijos darbo kodekse įtvirtinta nuostata, kad darbuotojas pats turi teisę nuspręsti, kas, jo nuomone, kelia pavojų sveikatai ar saugai. Tai, kad darbuotojas pasijunta nesaugiai, yra pagrindas jam teisėtai atsisakyti dirbti ir net nebūtina, kad tai būtų reali, akivaizdi grėsmė. Įvairios sąlygos, kaip, pvz., šaltis, per didelė temperatūra, dulkių įkvėpimas, galinčios pakenkti sveikatai, gali būti priežastimi nustoti dirbti. Subjektyvus darbuotojo vertinimas pavojaus atžvilgiu reglamentuotas ir Kanados teisėje. Jei darbuotojas turi pagrindo nuspręsti, kad darbas kelia jo ar aplinkinių sveikatai pavojų, jis gali atsisakyti dirbti. Tiesa, numatyta išimtis – darbo sąlyga, dėl kurios atsisakoma dirbti, neturi būti įprasta tam darbui. Kaip ir Prancūzijos teisėje, šios teisės svarbiausias apribojimas yra tas, kad atsisakymas dirbti neturi sukelti pavojaus kitų asmenų saugai. Objektyvus pavojus, kaip būtina sąlyga atsisakyti dirbti, įtvirtintas Švedijos teisėje. Čia nepakanka subjektyvaus darbuotojo vertinimo, tai turi būti reali, akivaizdi ir išskirtinė grėsmė darbuotojo saugai ir sveikatai<sup>77</sup>. Direktyvos 89/391/EEB įtvirtinta darbuotojo teisė atsisakyti dirbti nebuvo jokia naujiena Italijoje - čia ši nuostata įtvirtinta jau anksčiau ir būtina pastebėti, kad net jei nėra specifinių normų, ši teisė yra taikoma<sup>78</sup>.

Lietuvoje teisė atsisakyti dirbti reglamentuota DK 275 str. 5 p. Darbuotojas turi galimybę pasinaudoti šia teise, jei yra bent viena iš šių sąlygų:

- 1) yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai;
- 2) jis nėra apmokytas saugiai dirbti to darbo;
- 3) nėra įrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės;

<sup>77</sup> Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Dyfin, 2003. P. 187-190.

<sup>78</sup> Biagi M. Impact of Community Provision on Health and Safety in the Workplace in the Italian System. *Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy*. 1994, Vol. 6. P. 29.

4) jis nėra aprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis.

DSSĮ 22 str. 9 d. minimi du darbo eigos, esant pavojui, nutraukimo variantai – darbuotojo atsisakymas dirbti ir darbų sustabdymas asmenų, atsakingų už darbų organizavimą, iniciatyva: „Darbuotojas (darbuotojai) 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 (darbuotojus) nuo galimo pavojaus saugai ir sveikatai“. Darbuotojo atsisakymo dirbti dėl saugos ir sveikatos neužtikrinimo nagrinėjimo tvarka pateikta DSSĮ 35 str. Šios tvarkos formuluotė praktiškai identiška tai, kuri pateikta DK 276 str. DK reglamentuoja, kad darbuotojui atsisakius dirbti 275 str. 5 p. numatytais pagrindais, jis privalo nedelsdamas darbdaviui raštu pranešti atsisakymo dirbti priežastis. Jei darbdavys sutinka su darbuotojo išdėstytais motyvais, už laiką, kurį pagrįstai darbuotojas atsisako dirbti, mokamas vidutinis darbo užmokestis. Jei nustatoma, kad atsisakymas dirbti yra nepagrįstas, tai laikoma darbo drausmės pažeidimu ir už nedirbtą laiką nemokama. Procedūra DK išdėstyta lakoniškai ir nelabai aišku, kokias garantijas iš tiesų turi darbuotojas. Jis lyg ir turi teisę subjektyviai nuspręsti, kas jam kelia pavojų sveikatai ir saugai. Kita vertus, jei darbuotojo nuogastavimai pasirodys nepagrįsti, jo laukia drausminės ir finansinės sankcijos. 275 str. 7 p. įtvirtinta nuostata, kad darbuotojas turi teisę, iškilus klausimams dėl saugos ir sveikatos, kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą, darbdavį, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, Valstybinę darbo inspekciją ar kitą valstybės instituciją. Tačiau, jei darbuotojas su nurodytais asmenimis nepasikonsultuos, arba pasikonsultavus (beje, įstatyme neregamentuota koku būdu ši konsultacija turi vykti – raštu ar žodžiu, ir kaip paskui būtų galima įrodyti tą konsultaciją iš viso buvus) darbuotojo nuogastavimai dėl pavojaus sveikatai ar saugai nepasitvirtina, jis už tai turės atsakyti.

Manytina, kad darbuotojas, kaip silpnesnioji darbo santykių šalis, ypač kai kalbama apie tokią vertybę, kaip žmogaus gyvybė ir sveikata, turi turėti tikslesnę ir išsamesnę informaciją apie savo teisių gynimą. Teisės atsisakyti dirbti procedūros reglamentavime yra neaiškumų ir svarstytinų momentų. Pvz., teisė pasikonsultuoti su darbuotojų atstovais ir kitais 275 str. 7 p. išvardintais asmenimis ir institucijomis, galėtų būti įtvirtinta aiškiau ir nurodant to konsultavimosi procedūrą taip, kad darbuotojas realiai galėtų šia konsultacija pasiteisinti kaip priežastimi, leidusia atsisakyti dirbti ir nesulaukti už tai savo materialinės būklės pablogėjimo. Net jei grėsmė sveikatai ir saugai nepasitvirtina, tačiau buvo pripažinta konsultuojančių subjektų kaip reali, reikėtų

taikyti DSSI 22 str. 6 d. formuluotę, pritaikytą darbuotojų veiksmams pavojaus atveju: „Darbuotojų veiksmai pavojaus atveju negali turėti jiems nepalankių pasekmių. Dėl darbuotojų veiksmų pavojaus atveju negali būti skiriamos drausminės ar administracinės nuobaudos, taikoma materialinė ar kitokia atsakomybė, jeigu jie siekė save ar kitus darbuotojus apsaugoti nuo pavojaus“. Kita vertus, nederėtų ignoruoti ir pamatinėje direktyvoje akcentuoto darbuotojų rūpestingumo ir neapleidumo – būtent tai galėtų būti dar vienas atskaitos taškas, vertinant darbuotojo atsisakymo dirbti pagrįstumą.

Lietuvos teismų praktikos pavyzdžių, nagrinėjamu klausimu, nėra. Manytina, kad darbuotojai nėra pakankamai informuoti apie tokią savo teisę arba neturi tikslaus supratimo, kaip šia teise galima būtų pasinaudoti.

Galima paminėti dar vieną, nors su atsisakymu dirbti ir tiesiogiai nesusijusią darbuotojo teisę, turinčią sąsają su darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimais. Tai DSSI 34 str. 5 p. įtvirtinta teisė nutraukti darbo sutartį. Ši nuostata reglamentuoja, kad darbuotojas turi teisę DK nustatyta tvarka nutraukti neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį, jei darbdavys pažeidžia įstatymų nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Pagrindai nutraukti darbo sutartį yra tie patys, kaip ir atsisakymo dirbti atveju. Esminis skirtumas – darbdavio pažeidimas. T.y., darbas gali būti nutraukiamas kilus ir netikėtam, nuo darbdavio valios nepriklausančiam pavojui. Vadinasi, jei yra darbdavio pažeidimas, keliantis pavojų darbuotojo sveikatai, darbuotojas turi galimybę ir atsisakyti dirbti, ir nutraukti darbo sutartį. Kadangi pažeisdamas darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus darbdavys pažeidžia įstatymus, darbo sutarties nutraukimas turėtų būti vykdomas remiantis DK 127 str. Jis numato trumpesnę, nei standartinę, išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą, terminą – tris darbo dienas. Darbuotojui naudingesni ir darbo sutarties nutraukimo padariniai: jei darbuotojas nutraukia darbo sutartį neturėdamas DK numatytos svarbios priežasties, išeitinė išmoka nemokama. O jei sutartis nutraukiama pagal DK 127 str. 2 d., darbuotojui, remiantis DK 140 str. 2 d., priklauso dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Kyla klausimas, ar gali darbuotojas pasinaudoti minėta teise, jei jis pasinaudojo teise atsisakyti dirbti, o darbdavys sutiko su atsisakymo motyvais ir darbo saugos pažeidimą pašalino. Manytina, kad tokiais atvejais darbuotojas prarastų teisę nutraukti darbo sutartį pagal DSSI 34 str. 5 p.

### **3.1.2. Kolektyvinės priemonės užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą**

Teisės aktai numato galimybę savo teises į sveikatą ir darbo saugą darbuotojams įgyvendinti ir apginti ne tik individualiai, bet ir kolektyviai. Tokia įstatymų leidėjų nuostata gali būti paaiškinama darbuotojų saugos ir sveikatos instituto sudėtingumu. Reikalavimai užtikrinti darbo saugą, sukelia nepatogumų ne tik darbdaviams, bet net ir darbuotojams. Darbdaviams tai papildomas, jei žvelgsime jo pagrindinės – ekonominės - veiklos aspektu, rūpestis, reikalaujantis tiek laiko, tiek finansinių išteklių. Darbuotojai, ypač esant didelei bedarbystei, suinteresuoti išlaikyti darbą, greičiau jį atlikti, daugiau uždirbti, net ir neskirdami pakankamai dėmesio savo sveikatai. Apskritai, saugos ir sveikatos darbe instituto esmėje glūdi priešingų interesų konfliktas, tad jo išsprendimui tikslinga pasitelkti visas įmanomas galimybes. Viena pagrindinė iš jų – darbuotojo ir darbdavio bendradarbiavimas, padedantis užtikrinti informacijos sklaidą, tikslingos veiklos, įtvirtinant saugą darbe, koordinavimą.

Tarptautinėje teisėje darbuotojo ir darbdavio bendradarbiavimą darbuotojų saugos ir sveikatos srityje įtvirtino TDO konvencijoje Nr. 155 ir ją papildančioje rekomendacijoje Nr. 164. Konvencijos 20 str. pabrėžta, kad darbdavių ir darbuotojų ar jų atstovų bendradarbiavimas turi būti vienas esminių aspektų, įgyvendinant darbo saugos reikalavimus. TDO siūlo kelias darbuotojų dalyvavimo šiame procese formas. Priimant sprendimus, susijusius su darbų sauga, darbdavys turi informuoti, sudaryti sąlygas aktyviai dalyvauti svarstant klausimus, konsultuotis su: darbuotojų atstovais, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetais ar bendrais, iš darbuotojų ir darbdavių, sudarytais saugos ir sveikatos komitetais. Rekomendacijoje akcentuojama, kad, pastaruoju atveju, komitete darbuotojų atstovų skaičius turi būti ne mažesnis nei darbdavio atstovų.

Europos darbo teisėje šis bendradarbiavimo klausimas paminėtas Europos socialinėje chartijoje. Šio darbo skyriuje, aptariančiame darbuotojų saugos ir sveikatos teisinį reglamentavimą tarptautinėje teisėje, jau buvo minėtas Chartijos 22 str., įtvirtinantis darbuotojų ar jų atstovų dalyvavimą priimant įmonėje sprendimus, susijusius su darbo sauga. Paminėta Europos Tarybos direktyva 89/391/EEB labai aiškiai išsako darbdavio bendradarbiavimo su darbuotojų atstovais svarbą. Preambulėje pabrėžta, kad darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai tarpusavyje turi keistis informacija darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, bendrauti ir proporcingai dalyvauti šioje srityje pagal atitinkamas procedūras ir dokumentus. Darbdavio pareiga darbuotojus, jų atstovus vertinti kaip pilnateisius partnerius, sprendžiant darbų saugos klausimus, įtvirtinta

konvencijos 11 str., kuriame aptartas konsultavimasis su darbuotojais ir pastarųjų dalyvavimas. Reglamentuota, kad darbuotojai ir jų atstovai turi teisę teikti pasiūlymus, darbdavys turi su jais tartis, sudaryti galimybes direktyvoje nustatytoms teisėms ir pareigoms vykdyti. Galima teigti, kad direktyvoje numatant tokį proporcingą darbo santykių šalių dalyvavimą, sprendžiant darbo saugos ir sveikatos klausimus, darbuotojams įtvirtinta išskirtinė galimybė rūpintis savo sauga ir aktyviai dalyvauti, siekiant ją pagerinti.

Darbuotojų dalyvavimas sprendžiant darbo saugos klausimus kai kuriose Europos Sąjungose šalyse turi galias tradicijas. Pvz., Prancūzijos teisės aktuose tai reglamentuota nuo 1947 m., Švedijoje – nuo 1949 m.<sup>79</sup> Kitose tai pakankamai naujas dalykas, pagrindą kuriam atsirasti didžia dalimi turėjo tarptautinių teisės normų, ypač TDO konvencijos Nr. 155, priėmimas. Galima išskirti tris pagrindines darbuotojų dalyvavimo, sprendžiant darbo saugos klausimus įmonėse, formas.

Pirmoji iš jų pasižymi tuo, kad oficialūs darbuotojų atstovai (darbo tarybos) kolektyvo teises gina ir darbo saugos srityje. Štai Vokietijoje įstatymiškai nustatyta, kad darbo tarybos prižiūri, kaip darbdavys laikosi darbo saugos reikalavimų. Ši taryba neturi sprendimų teisės, tačiau gali išsireikalauti, pvz., įtvirtinti papildomas darbo saugos profilaktines priemones. Pastebėtina, kad darbo taryba, spręsdama darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus, atsižvelgia tiek į darbuotojų, tiek ir į darbdavio interesus<sup>80</sup>. Olandijoje darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto įkūrimo teisė priskirta darbo taryboms<sup>81</sup>. Jei įmonėje daugiau nei 50 darbuotojų, tokios pačios nuostatos laikomais ir Austrijoje. Jei darbuotojų mažiau – darbo saugos klausimais rūpinasi tik darbo taryba<sup>82</sup>.

Antrasis modelis įtvirtina darbo saugos klausimų kuravimą atskirai, būtent tuo tikslu sukurtai struktūrai. Kaip pavyzdį galima pateikti reguliavimą Prancūzijoje ir Belgijoje. Abejose šalyse įstatymų leidėjo nustatyta, kad, įmonėje esant daugiau nei 50 darbuotojų, darbo saugos ir higienos komiteto įsteigimas yra privalomas. O jei darbuotojų skaičius mažesnis, tokio komiteto funkciją perima darbuotojų atstovai. Panaši situacija ir Ispanijoje – jei darbuotojų daugiau nei 100, įmonėje privalo būti

---

<sup>79</sup> James P., Walters D. Non-union Rights of Involvement: The Case of Health and safety at Work. *Industrial Law Journal*, Vol. 26, No. 1, March 1997. P. 35-36.

<sup>80</sup> Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Dyfin, 2003. P. 211-212.

<sup>81</sup> James P., Walters D. Non-union Rights of Involvement: The Case of Health and safety at Work. *Industrial Law Journal*, Vol. 26, No. 1, March 1997. P. 36.

<sup>82</sup> Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Dyfin, 2003. P. 212.

speciali darbo saugai skirta komisija. Antrasis modelis taip pat reglamentuotas Kanados, Didžiosios Britanijos, Ukrainos, Vengrijos teisės aktuose<sup>83</sup>.

Trečioji forma, kurios įgyvendinimo pavyzdžiu galima įvardinti Skandinavijos šalis, išsiskiria tuo, kad darbo saugos klausimai priklauso struktūromis, kurios kuriamos bendradarbiaujant su profesinėmis sąjungomis. Tokių komitetų steigimo pagrindai gali būti reglamentuoti tiek įstatymų leidėjo, tiek kolektyvinėse sutartyse. Pvz., įstatymai Švedijoje reikalauja, kad darbovietė, turinti daugiau nei 5 darbuotojus, paskirtų ir už saugą atsakingą asmenį. Jei darbuotojų daugiau nei 50 – darbovietėje privalo būti komitetas, užsiimantis darbuotojų sauga ir sveikata<sup>84</sup>.

Įvertinti šių skirtingų darbuotojų įtraukimo, sprendžiant darbo saugos klausimus, formų stipriąsias ir silpnąsias puses sudėtinga. Tam būtų reikalinga išsami modelių analizė lyginamuoju aspektu. Tačiau vien jau tai, kad skirtingose valstybėse reglamentuojamas darbuotojų dalyvavimas darbų saugos organizavime, kad tam ieškoma vis geresnių ir abiem pusėm – tiek darbdaviui, tiek patiems darbuotojams - priimtinesnių būdų, rodo, jog bendradarbiavimas šioje srityje yra būtinas ir pasiteisinantis.

Darbuotojų dalyvavimą įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones įtvirtina ir Lietuvos įstatymų leidėjas. DK 269 str. nustato, kad darbdavys privalo informuoti, konsultuoti darbuotojus visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais. Taipogi turi sudaryti sąlygas darbuotojams ir jų atstovams dalyvauti diskusijose svarstant saugos ir sveikatos klausimus. Kad tai nebūtų tik deklaratyvi norma, DK įtvirtina, jog tam turi būti steigiami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai (toliau - komitetas) arba renkami darbuotojų atstovai. Pažymėtina, kad darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai yra vienas iš „specializuotų“ institucinių darinių, kuriems įstatymų leidėjas suteikia darbuotojų atstovavimo teises tam tikrose įmonės valdymo/veiklos srityse. Šiuo atveju tai darbuotojų saugos ir sveikatos sritis<sup>85</sup>.

Komitetas privalo būti įsteigtas įmonėse, kuriose yra daugiau kaip 50 darbuotojų (DDSĮ 13 str.). Jei darbuotojų skaičius mažesnis – komitetas gali būti steigiamas darbdavio ar darbuotojų atstovų iniciatyva arba daugiau kaip pusės įmonės darbuotojų kolektyvo siūlymu. Tiesa, Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu

---

<sup>83</sup> *Ibid.*, p. 212-213.

<sup>84</sup> James P., Walters D. Non-union Rights of Involvement: The Case of Health and safety at Work. *Industrial Law Journal*, Vol. 26, No. 1, March 1997. P. 37-38.

<sup>85</sup> Zdanavičius D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 270.

bendruosiuose nuostatuose<sup>86</sup> išvardintos ekonominės veiklos rūšys, kuriose turėtų būti įsteigti komitetai nepaisant darbuotojų skaičiaus. Pvz., statyba, guminių ir plastikinių gaminių gamyba, geležinkelio transportas, odų raugimas ir išdirbimas ir t.t. Atkreiptinas dėmesys, kad tai tik rekomendacija. Vadinasi, net didesnės nei įprasta rizikos veiklos šakose, jei jose mažiau nei 50 darbuotojų, komiteto įsteigimas įgyvendinamas tik darbdavio, kuris gali ir būti nesuinteresuotas turėti tokią struktūrą, valia arba darbuotojų atstovų ar daugiau kaip pusės įmonėje dirbančiųjų iniciatyva, kas gali būti sudėtinga suorganizuoti, pvz., dėl darbdavio spaudimo ar darbuotojų pasyvumo, iniciatyvos trūkumo. Šioje vietoje būtų naudinga pastebėti, kad yra nustatyta<sup>87</sup>, jog nelaimingų atsitikimų darbe gerokai daugiau įvyksta mažose įmonėse. Palyginus su didelėmis įmonėmis, labai mažose (nuo 1 iki 9 darbuotojų) ir mažose (nuo 10 iki 49 darbuotojų) nelaimingi atsitikimai užfiksuoti apie du kartus dažniau, nei didelėse organizacijose. Vadinasi, darbuotojų diegiamų priemonių saugai ir sveikatai užtikrinti mažose ir vidutinėse įmonėse neužtenka. Visų pirma, tokiose įmonėse tik minimaliai investuojama į darbo sąlygų gerinimą<sup>88</sup>. Darbdaviai neskiria tam pakankamai laiko, apmokymų, neperka naujausios technikos, galinčios padėti išvengti pavojų darbuotojų sveikatai. Antra, tokių įmonių darbuotojai turi mažesnes galimybes savo teises apginti profesinių sąjungų ir kitokių darbuotojų atstovavimo formų pagalba, kas, įrodyta, turi įtakos darbo saugos gerinimui<sup>89</sup>.

Komitetas sudaromas dvišaliu principu – iš vienodo skaičiaus darbdavio (t.y., administracijos pareigūnų) ir darbuotojų atstovų. Pastaruosius renka profesinė sąjunga, o jei jos nėra – kiti darbuotojų atstovai (darbuotojų atstovų sąvoka pateikta DK 19 str. – tai profesinės sąjungos arba darbo tarybos) įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkime. Beje, jei įmonėje yra daugiau nei viena profesinė sąjunga, visos profesinės sąjungos deleguoja į komitetą savo atstovus arba išsirenka vieną profesinę sąjungą, kuri deleguoja savo atstovus. Jei ne visi darbuotojai yra veikiančios įmonėje profesinės sąjungos nariai, profesinei sąjungai ir darbuotojams atstovauja profesinės sąjungos ir darbuotojų atstovai. Dėl jų skaičius komitete nusprendžia darbuotojų susirinkimas<sup>90</sup>.

---

<sup>86</sup> 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.

<sup>87</sup> James et al. Regulating Supply Chains to Improve Health and Safety. *Industrial Law Journal*, Vol. 36, No. 2, June 2007. P. 167.

<sup>88</sup> Stankuvienė et al. Pokyčiai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, Lietuvai tapus ES nare. *Ūkio technologinis ir ekonominis vystymas*. Vol. XII, No. 2, 2006. P. 150.

<sup>89</sup> James et al. Regulating Supply Chains to Improve Health and Safety. *Industrial Law Journal*, Vol. 36, No. 2, June 2007. P. 168.

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 463-464.



Komitetui vadovauja ir jo veiklą organizuoja pirmininkas. Šią poziciją įstatymas atiduoda darbdavio atstovams. Tuo tarpu komiteto sekretoriumi renkamas vienas iš darbuotojų atstovų. Pagrindiniai komiteto uždaviniai nurodyti Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendruosiuose nuostatuose: tai įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizavimas ir vertinimas, prevencinių priemonių, siekiant išvengti nelaimingų atsitikimų bei profesinių ligų, svarstymas

DK aiškiai nurodo alternatyvą komiteto steigimui – renkami darbuotojų atstovai. Reglamentuota, kad jie, kaip ir komitetai, veikia pagal Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendruosius nuostatus. Bet, jei DK formuluoja, kad siekiant įgyvendinti darbdavio pareigą sudaryti sąlygas darbuotojams ir jų atstovams dalyvauti saugos ir sveikatos diskusijose „steigiami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai *arba* renkami darbuotojų atstovai“, tai DSSĮ įveda šiokią tokią sumaištį nurodydama „steigiami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai *ir* skiriami darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai“. DSSĮ 13 str. 4 d. paaiškinta, kad profesinės sąjungos ar, jei jų nėra, kiti darbuotojų atstovai „organizuoja *darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai* rinkimus bei darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai *komiteto narių rinkimus*“. Tokiu būdu sąvokos lyg ir atskiriamos, tačiau sekančiame įstatymo straipsnyje, išvardinančiame darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai funkcijas, pirmoji funkcija – „atstovauja įmonės darbuotojams *komitete*“. Tampa nebeaišku, koks skirtumas tarp darbuotojo atstovo saugai ir sveikatai, ir darbuotojo atstovo saugai ir sveikatai-komiteto nario. Jei skirtumo nėra, tik vienas atlieka funkcijas, kai komiteto nėra, o kitas – kai jis įmonėje įsteigtas, dviejų sąvokų naudojimas atrodo perteklinis. Tokiu atveju užtektų, jei būtų įtvirtinta, kad darbuotojų atstovai renka darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai ir viena iš jų funkcijų – atstovauti darbuotojus komitete, kai jis įsteigtas. Be to, Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendruosiuose nuostatuose galima rasti tik komitetų steigimo, jų darbo organizavimo ir kompetencijos tvarką. Apie galimybę vietoj komiteto išsirinkti darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai vėlgi nekalbama. Taigi DK numatyta alternatyva komitetams kaip ir neegzistuoja.

Atkreiptinas dėmesys dar ir į tai, kad įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai gali būti įsteigti tik tose įmonėse, kuriose yra veikiančios profesinės sąjungos, darbo tarybos ar darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas yra perdavę atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinėms sąjungoms. Pažymėtina, kad darbo tarybos Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje buvo įtvirtintos tik įsigaliojus naujam DK. Poreikis joms atsirasti buvo paskatintas nedideliu įmonių

skaičiumi, kuriose veikė profesinės sąjungos, negausi darbuotojų narystė juose<sup>91</sup>. Nors Darbo tarybų įstatymas įtvirtino palankesnes sąlygas, ypač nedidelių įmonių, darbuotojams turėti jų interesus atstovaujantį organą, darbuotojų atstovavimas Lietuvoje vis dar nėra plačiai paplitęs. Ekspertų vertinimu<sup>92</sup>, apie 80% šalies dirbančiųjų apskritai nežino apie Darbo tarybų įstatymo egzistavimą bei apie darbuotojų atstovavimo galimybes, o jei darbo taryba ir išrinkta, ji dažnai nežino, kaip elgtis, ką daryti, kaip bendrauti su darbdaviu bei keistis informacija su darbuotojais. Galima daryti prielaidą, kad tokiu atveju ir šis darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų įtvirtinimas visgi yra labiau deklaratyvus, nei realiai veikiantis. Pažymėtina, kad įmonėse, kuriose darbuotojų skaičius viršija 50, komitetas turi būti įsteigtas. Bet neaišku kokia turi būti įsteigimo procedūra, jei įmonėje nėra išrinkti darbuotojų atstovai. DSSĮ 13 str. 3 d. nustato, kad įmonės rengia Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus, kurie patvirtinami tik tada, kai yra suderinti su darbuotojų atstovais. Šie nuostatai yra pagrindas rinkti komiteto narius, kurie atstovaus darbuotojus.

Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetams, darbuotojų atstovams įstatymuose numatytos tam tikros funkcijos, kurios įtvirtintos siekiant, kad darbuotojas nebūtų tik nuo darbdavio valios priklausantis ir savo teises į saugą ir sveikatą gintų aktyviau. Štai, pvz., DK 266 str. reglamentuoja darbų sustabdymo institutą. Jo 3 d. nurodyta, kad jei darbdavys nesiima darbuotojų apsaugos priemonių nuo straipsnyje išvardintų pavojų (darbuotojai neapmokyti saugiai dirbti, sugenda darbo priemonė ar susidaro avarinė situacija ir t.t.), reikalauti stabdyti darbus turi komitetas, darbuotojų atstovai. Jei darbdavys atsisako vykdyti komiteto ar darbuotojų atstovų reikalavimą, šie apie tai informuoja VDI.

---

<sup>91</sup> Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 464.

<sup>92</sup> Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2006 m. mokslinis tyrimas „Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos“. Prieiga internete: <http://www.socmin.lt/index.php?-732855570> [žiūrėta 2009-02-25]

### 3.2. Darbdavio pareigos užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą

Darbdavio pareiga atsakyti už darbuotojo saugą ir sveikatą formavosi istorinių aplinkybių dėka ir negalima sakyti, kad tai tik pramonės vystimosi pasekmė. Prieš industrinę revoliuciją darbuotojai su darbdaviais dažniausiai dirbdavo mažose šeimyninėse įmonėse, kuriose santykiai tarp prižiūrėtojo ir pavaldaus asmens buvo gana artimi. Jau tada pagal anglišką precedentų teisę šeimininkas buvo atsakingas už darbuotojo saugą ir gerovę. Perversmas pramonėje darbo sąlygas gerokai komplikavo. Padidėjęs darbo vietų mechanizavimas ne tik padidino darbuotojų skaičių, reikalingu tiems mechanizmams aptarnauti, bet ir sąlygojo naujų ir nepažintų darbo sąlygų ir su jomis susijusių pavojų atsiradimą. Nelaimingi atsitikimai darbe tapo dažnas reiškinys. Kai traumų darbe ir profesinių ligų padaugėjo, įvyko rezonansą visuomenėje sukėlusią tragedijų darbo vietose, visuomenė susirūpino darbo sauga ir palaipsniui atsirado griežti reikalavimai darbdaviui apsaugoti darbuotojus<sup>93</sup>.

Darbdavio interesai negali apsiriboti tik pelno siekimu, būtina, kad būtų tinkamai, pagal įstatymo nurodymus, pasirūpinta dirbančiaisiais. Nuo to netgi didele dalimi priklauso ir įmonės veiklos rezultatai. Atitinkamai darbo jėgos resursais suinteresuota ir valstybė<sup>94</sup>. Tad įstatymų leidėjai numato įvairias prevencines priemones, skirtas darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti. Atsakomybė už šių priemonių įgyvendinimą atitenką stipresniajai darbo santykių šaliai – darbdaviui. Tokia nuostata buvo įtvirtinta 1981 m. TDO konvencijoje Nr. 155 ir ją papildančioje rekomendacijoje Nr. 164. Kadangi, kaip jau buvo minėta, ši konvencija yra svarbiausias TDO dokumentas, įtvirtinęs teises bendro pobūdžio priemones darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, ji tapo pagrindu vėliau sekusioms konvencijoms. Darbdavių pareiga užtikinti saugą ir sveikatą toliau plėtota eilėje TDO konvencijų. Pvz., 1986 m. konvencijoje dėl asbesto (Nr. 162), 1988 m. konvencijoje dėl saugos ir sveikatos statyboje (Nr. 167), 1990 m. konvencijoje dėl chemikalų (Nr. 170), 1993 m. konvencijoje dėl stambių pramoninių avarių prevencijos (Nr. 174)<sup>95</sup>.

Darbdavių pareigas plačiai išplėtoja ir Europos Bendrijos teisė. Pagrindinis tai įtvirtinęs dokumentas – pamatinė direktyva 89/391/EEB. Jos 5 str. nurodyta, kad

<sup>93</sup> Henshaw J.L., Gaffney S. H., Madl A.K., Paustenbach D. J. The Employer's Responsibility to Maintain a Safe and Healthful Work Environment: An Historical Review of Societal Expectations and Industrial Practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 19, No. 3, September, 2007. P. 174-175.

<sup>94</sup> Снигирева И. О. Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда. In *Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения*. Материалы международной научно-практической конференции. Москва: Проспект, 2008. Стр. 6.

<sup>95</sup> Konvencijų tekstai anglų kalba pateikti TDO internetinėje svetainėje <http://www.ilo.org/ilolex/>

darbdavys turi užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą kiekvienu aspektu, susijusiu su darbu. Taigi darbuotojų saugos ir sveikatos reguliavimu Europos Sąjungoje siekiama ne tik išvengti žalos (nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų, streso darbe), bet taip pat skatinti tobulinti darbuotojų saugą ir sveikatą<sup>96</sup>.

Kad darbdavio pareigos darbuotojų saugos srityje suvokiamos labai plačiai, įrodo reglamentavimo pavyzdžiai skirtingose valstybėse. Vengrijoje teisės aktais iš darbdavio reikalaujama užtikrinti geras darbo sąlygas, sveikatos apsaugą ir saugą darbo vietoje. Ispanijos įstatymai įtvirtina darbdavio pareigą rūpintis darbuotojo sveikata, apsaugoti nuo pavojų, atsižvelgiant į technikos progresą ir visuomeninius santykius darbe. Norvegijos įstatymų leidėjas reikalauja iš darbdavio laikytis atitinkamų priemonių užtikrinant saugą, rūpintis sveikata ir komfortu darbo vietoje visuose įmonės lygiuose ir veiklos laikotarpiais. Pvz., net planuojant darbo vietas ir įdiegiant naujas technologijas. Belgijoje darbdavys turi imtis visų reikiamų priemonių darbo saugai, sveikatai užtikrinti, apsaugoti nuo psichologinio ir visuomeninio spaudimo darbe ir tuo būdu gerinti darbuotojų savijautą<sup>97</sup>. Italijoje įstatymai numato darbdavio pareigą įgyvendinti priemones, kurios, priklausomai nuo veiklos rūšies, patirties ir techninės pažangos, yra būtinos apsaugoti fizines ir dvasines darbuotojų savybes<sup>98</sup>. Rusijos Federacijos teisės aktuose reglamentuota darbdavio pareiga vadovauti darbo saugos užtikrinimui darbe ir efektyviai kontroliuoti darbo sąlygų būklę<sup>99</sup>.

Lietuvos Respublikoje darbdavio pareiga pasirūpinti darbuotojų saugą ir sveikatą įtvirtinta DK 260 str., kurio 2 d. lakoniškai išdėstyta: „Užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą privalo darbdavys“. Reikėtų pastebėti, kad DK nereglamentuoja darbdavio pareigų atskirame straipsnyje, kaip kad padaryta su darbuotojų teisėmis ir pareigomis – 274 str. ir 275 str. taip ir vadinasi „Darbuotojų teisės“, „Darbuotojų pareigos“. Tai paaiškinti būtų galima tuo, jog didžioji dalis skyriuje išvardintų darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų priklauso nuo darbdavio. Jis atsakingas už tinkamą darbo vietų įrengimą, aprūpinimą apsaugos priemonėmis, norminių aktų, susijusių su darbo sauga laikymąsi ir t.t. Darbuotojo pareigų sąrašas, palyginus, labai kuklus: iš principo reikalaujama laikytis įmonės norminių teisės aktų (darbo tvarkos taisyklių, instrukcijų, pareigybės aprašymų ir nuostatų, už kurių tinkamą sudarymą vėlgi

---

<sup>96</sup> Nycz T. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (wybrane zagadnienia). In *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*. Kraków: Zakład Poligraficzny UJ, 2001. P. 198.

<sup>97</sup> Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Dyfin, 2003. P. 232.

<sup>98</sup> Biagi M. Impact of Community Provision on Health and Safety in the Workplace in the Italian System. *Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy*. 1994, Vol. 6. P. 26.

<sup>99</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. *Трудовое право России*. Москва: Проспект, 2006. Стр. 354.

atsakingas darbdavys) ir labai neapibrėžtai įpareigojama „*kaip galima labiau rūpintis* kitų darbuotojų sauga ir sveikata“ (DK 274 str.).

### 3.2.1. Darbdavio pareigų saugos ir sveikatos srityje klasifikacija

Didelis darbdavio pareigų skaičius, skirtingas jų pobūdis skatina ieškoti jų sugrupavimo, klasifikacijos galimybių. Kaip jau minėta, pagrindus darbuotojų saugai ir sveikatai Europos Sąjungoje yra apibrėžusi pamatinė direktyva 89/391/EEB. Šiame dokumente išvardintas darbdavių pareigas galima suskirstyti į 6 grupes<sup>100</sup>:

1) pareiga išsilinti į darbuotojų saugos ir sveikatos turinį. Ši pareiga skirstytina į dar tris. Pirmoji, sekanti iš direktyvos preambulės, būti informuotam apie naujausius technologinius ir mokslinius atradimus, susijusius su darbo vietos įrengimu. Antroji, identifikuoti ir įvertinti riziką darbuotojų sveikatai ir saugai įmonėje. Trečioji glaudžiai susijusi su darbuotojų instruktavimu ir mokymu – žinoti įmonės darbuotojų galimybes sveikatos ir saugos atžvilgiu;

2) pareiga imtis veiksmų užtikrinant sveikatą ir saugą. Tai pareiga pašalinti bet kokias galimas grėsmes ir pareiga sumažinti neišvengiamos rizikos pavojų;

3) pareiga strategiškai planuoti darbuotojų saugos ir sveikatos riziką mažinančias priemones. T.y., numatyti poreikį ir įgyvendinti prevencines ir apsaugos programas;

4) pareiga apmokyti darbuotojus. Darbdavys turi užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas gautų pakankamai žinių apie saugą ir sveikatą priimant į darbą, keičiant darbo vietą, įdiegus naujas darbo priemones ar naujas technologijas. Mokymai turi būti ne paviršutiniški ir formalūs, o pritaikyti prie naujų ar pasikeitusių rizikos rūšių ir, esant reikalui, turi būti periodiškai kartojami;

5) pareiga informuoti, konsultuoti ir įtraukti darbuotojus. Pvz., direktyva numato, kad planuojant, įdiegiant naujas technologijas su darbuotojais ar jų atstovais turi būti aptartas pasirinktų priemonių, darbo sąlygų ir darbo aplinkos poveikis darbuotojų saugai ir sveikatai. Darbuotojai turi gauti visą informaciją apie rizikos rūšis, apsaugos ir prevencines priemones įmonėje ir kiekvienoje darbo vietoje ir darbe atskirai;

6) pareiga informuoti įgaliotas institucijas. Pvz., darbdavys privalo pateikti atsakingoms institucijoms pranešimus apie nelaimingus atsitikimus darbe, kuriuos patyrė jo darbuotojai.

---

<sup>100</sup> Nielsen R. *European Labour Law*. Copenhagen: DJØF Publishing, 2000. P. 377-378.

Doktrinoje galima rasti darbdavių pareigų, atsižvelgiant į tai, kokį vaidmenį jie atlieka užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą, skirstymą į keletą grupių<sup>101</sup>. Paprastai apsiribojama darbdavio pareigų, kurių tikslu yra prevencija (t.y. tokių pareigų, kurių tikslu yra apsaugoti darbuotojus nuo neigiamo poveikio jų sveikatai darbo vietoje), grupavimu. Pareigos, užtikrinančios tiesioginę prevenciją, yra apibūdinamos tuo, kad jų realizavimas tiesiogiai garantuoja darbuotojų sveikatą ir gyvybę, o jų nerealizavimas arba netinkamas realizavimas, gali sukelti žalos darbuotojo sveikatai ir gyvybei atsiradimą. Šios pareigos gali būti dvejopo pobūdžio. Pirma, tai pareigos liečiančios darbuotojus kaip tam tikrą grupę ir nukreiptos į materialiąją darbo aplinkos pusę, kitaip tariant, yra susijusios su saugių darbo sąlygų sukūrimu. Šių sąlygų įgyvendinimo reikalavimas gali būti pakankamai sudėtingas esant individualiam darbo ginčui, tačiau gali būti efektyviu kolektyvinio ginčo objektu. Šiai pareigų kategorijai priskirtinos pareigos, susijusios su patalpų išplanavimu, darbo vietų įrengimu, įvairių technologijų ir nesaugių medžiagų naudojimu.

Antroji - individualizuota, tiesioginei prevencijai priskirtinų, pareigų grupė yra nukreipta į darbuotojo asmenį. Iš esmės tai yra pareigos, susijusios su sąlygų, sudarančių galimybę darbuotojui imtis darbo, įgyvendinimu. Ši grupė apima pareigą atlikti tam tikrus profilaktinius tyrimus, vykdyti mokymus, užtikrinti individualias apsaugos priemones kiekvienam darbuotojui. Prie individualizuotų tiesioginės prevencijos pareigų taip pat reiktų priskirti materialaus pobūdžio pareigas, kurių adresatu dažniausiai yra darbuotojas, dirbantis sunkesnėse nei įprasta darbo sąlygose. Tokiomis pareigomis galėtų būti pareiga užtikrinti tam tikrų organizmą atstatančių gėrimų/maisto skyrimą darbuotojams, bei pareiga mokėti priedus už kenksmingas darbo sąlygas. Šių individualizuotų pareigų įgyvendinimo gali reikalauti kiekvienas darbuotojas individualaus darbo ginčo tvarka.

Pastarasis grupavimas iš principo tinka ir Lietuvos teisės norminiuose aktuose reglamentuotoms darbuotojų pareigoms, susijusioms su darbuotojų sauga ir sveikata.

---

<sup>101</sup> Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Dyfin, 2003. P. 227-228.

### 3.2.2. Darbdavio pareigų saugos ir sveikatos srityje turinys ir ribos

Darbuotojų sauga ir sveikata, kaip nustatyta DK 259 str., 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. Norint tiksliai apibrėžti darbdavio pareigas, jų ribas, būtina išsiaiškinti, saugos ir sveikatos turinį. Kaip jau buvo minėta pirmojoje šio darbo dalyje, sauga ir sveikata yra viena kitą papildančios sąvokos ir, visų pirma, tai ne tik faktoriai, susiję su fizinės darbuotojo būklės saugojimu, bet ir rūpinimasis psichine, dvasine savijauta. Tai ne tik žalos prevencija, bet ir siekis organizuoti kaip įmanoma patogesnes sąlygas darbuotojui. Taigi matyti, kad darbdavio pareigų turinys ir ribos yra ganėtinai platūs, neapsiribojantys tik pastangomis pašalinti darbo (jo priemonių, medžiagų ir t.t.) keliamas grėsmes. Nemažiau svarbus yra ir darbuotojo fizinės, psichinės sveikatos skatinimas, palaikymas, patogių darbo sąlygų sudarymas.

Būtina akcentuoti, kad keičiasi darbo formos, kurios taipogi įtakoja ir darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos kriterijų kitimą. Pvz., pasaulyje sparčiai populiarėja teledarbas. Nepaisant to, kad tokia darbo rūšis turi daug privalumų (pašalinama rizika, susijusi su kelione į/iš darbo, triukšmu darbe ir pan.), atsiranda kitos su darbuotojų sauga ir sveikata susijusios problemos – tiek fizinės (pvz., padidėjusi stuburo, raumenų skausmų rizika, kaip ilgo darbo kompiuteriu rezultatas), tiek psichinės (pvz., izoliacija ir stresas)<sup>102</sup>. Tad įstatymų leidėjas turėtų jautriai reaguoti į pokyčius darbo santykių sferoje ir, visų pirma, skatinti darbdavius imtis iniciatyvos užtikrinant saugą.

Pažymėtina, kad kai kurios Europos valstybės yra įtvirtinusios darbdavio pareigą, užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą, atsižvelgti į mokslo ir technikos pasiekimus. Pvz., taip nustatyta Ispanijos, Lenkijos teisės norminiuose aktuose<sup>103</sup>. Ši norma yra perkelta iš pamatinės direktyvos 89/391/EEB, kurioje teigiama, jog įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones privalu vadovautis direktyvoje nurodytais principais, vienas iš kurių yra darbo saugos reikalavimų derinimas su

---

<sup>102</sup> Montreuil S., Lippel K. Telework and Occupational Health: a Quebec Empirical Study and Regulatory Implications. *Safety Science*, Vol. 41, 2003. P. 345-349, 353.

<sup>103</sup> Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Dyfin, 2003. P. 232, 240.



technikos pažanga. Reikia pripažinti, jog toks direktyvoje įtvirtinto principo įgyvendinimas nacionalinėje teisėje, koks yra pasirinktas Lenkijoje ir Ispanijoje, nėra vienintelis būdas įgyvendinti jos reikalavimus. Šio principo, kaip ir daugelio kitų direktyvoje įtvirtintų principų realizavimas gali būti užtikrinamas ir kitomis priemonėmis, tame tarpe ir įtvirtinant kompetentingų valstybės institucijų pareigą tam tikroms gamybos sritims nustatyti minimalius saugos ir sveikatos darbe standartus. Būtent šį kelią pasirinko ir Lietuva. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Lenkijoje ir Ispanijoje pasirinktas kelias tiesiogiai įtvirtinantis įstatyme darbdavio pareigą derinti saugias darbo sąlygas su naujausiomis technologijomis, neretai doktrinoje kritikuojamas. Paprastai minimi šios neigiamos tokio reguliavimo pusės<sup>104</sup>:

1) šis reikalavimas yra techninio pobūdžio ir iš esmės yra taikomas tik gamybos sričiai, todėl neapima daugelio kitų darbo sferų, kurios dažniausiai yra susijusios su socialinių-humanitarinių mokslų raida;

2) tokio pobūdžio reikalavimas yra nekonkretus, todėl paliekantis didelę diskrecijos teisę darbdaviui sprendžiant, kokie gi yra naujausieji technologiniai pasiekimai srityje, kurioje jis veikia;

3) tokiu būdu suformuluota pareiga yra nustatyta išimtinai tik darbdaviui ir praktiškai nenumato pareigos darbuotojui, kuris geriausiai turi išmanyti mokslo ir technikos pasiekimus srityje, kurioje dirba, siūlyti darbdaviui įvairias inovacijas.

Negalima būtų teigti, jog nurodyti trūkumai nėra svarūs. Tačiau, kita vertus, ne be trūkumu yra ir Lietuvos pasirinktas reguliavimas. Įstatymuose įtvirtinant nuostatą, jog būtent valstybė nustato konkrečius, minimalius saugių darbo sąlygų reikalavimus, tuo pačiu daroma prielaida, jog kompetentingos valstybės institucijos gana greitai reaguoja į pasaulyje vykstančius technologijos pasikeitimus ir atitinkamai tobulina šiuos reikalavimus. Tačiau, atsižvelgiant į biurokratinio valstybės aparato specifiką, vargu ar taip būtų galima teigti. Manytina, kad dėl valstybės aparato nepaslinkumo galima situacija, kai bėgant laikui ir keičiantis technologijoms nespėjama keisti įtvirtintų minimalių darbuotojų saugos darbe reikalavimų ir tai sąlygoja jų atitrūkimą nuo naujausių mokslo ir technikos pasiekimų.

Akivaizdu, jog kiekvienas iš nurodytų būdų turi tiek privalumų, tiek ir trūkumų. Svarstytinas tarpinis variantas - šių dviejų galimybių suderinimas, tuo pačiu apjungiant jų teikiamus privalumus į vieną visumą. Įstatymų leidėjas galėtų numatyti galimybę šalia minimalių valstybės nustatomų standartų įtvirtinti ir darbdavio abstrakčią pareigą rūpintis, kad darbo procese būtų diegiamos naujovės, sąlygotos pažangiausių

---

<sup>104</sup> *Ibid.*, p. 240-242.

technologinių pasiekimų ir mokslo laimėjimų pasaulyje. Natūralu, kad kyla klausimas kaip priversti darbdavį tai daryti, jeigu ši pareiga būtų tik abstrakti, o minėtų naujovių įgyvendinimas visada yra susijęs su nemažomis išlaidomis. Čia galėtų padėti savotiška skatinimo sistema, pvz. atitinkamų mokesčių lengvatų įvedimas, tokių įmonių įtraukimas į viešą pažangių įmonių registrą ar pan. Ši sistema, viena vertus, leistų valstybei užtikrinti pastovų tam tikrų minimalių standartų laikymąsi įmonėse, kita vertus – skatintų darbdavius įmonėse investuoti į naujausias technologijas, kurios didintų darbuotojų saugą. Be abejo, ir toks modelis turi trūkumų, tačiau pasitelkus užsienio šalių patirtį, išnagrinėjus praktinius pavyzdžius, toks dviejų tikslų derinimas galėtų prisidėti prie saugių ir sveikų darbo sąlygų Lietuvoje kilstelėjimo į naują lygmenį.

### 3.2.3. Darbdavio pareigų saugos ir sveikatos srityje įgyvendinimas

Teisės aktai numato daug ir įvairaus pobūdžio pareigų darbdaviui. Įstatymų leidėjas, siekdamas, kad darbdavio pareigos būtų įgyvendinamos ir įgyvendintos, atsižvelgdamas į įmonės dydį, ekonominės veiklos rūšies pavojus, nustato priemones, kurios turi užtikrinti darbo saugos mechanizmo veikimą. DK išvardinta, kad darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo funkcijas atlieka darbdavys arba darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba (toliau - tarnyba). DSSĮ 12 str. 1 dalimi šis sąrašas kiek išplečiamas, įtvirtinant, kad darbdavys „gali paskirti vieną ar daugiau darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų arba steigti darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, ar (ir) sudaryti sutartį dėl darbo saugos ir sveikatos paslaugų teikimo su licencijuotu fiziniu ar (ir) juridiniu asmeniu“. Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdiniuose nuostatuose<sup>105</sup> nurodytos ekonominės veiklos rūšys, kurių įmonėse, atsižvelgiant į darbuotojų skaičių bei profesinę riziką, privalo būti steigiamos arba samdomos tarnybos, ir kuriose neprivalo. Pvz., jei tabako gaminių gamyboje dirba 100-199 darbuotojai, įmonėje privalo būti vienas įmonės tarnybos profesinės sveikatos specialistas (t.y., bendrosios praktikos slaugytojas, turintis aukštąjį slaugos išsilavinimą, arba visuomenės sveikatos specialistas, turintis aukštąjį išsilavinimą). Realios situacijos Lietuvoje iliustravimui galima pasitelkti Lietuvos žemės ūkio universiteto kolektyvo tyrimo, daryto siekiant išanalizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę 2003–2007 metais žemės ūkio bendrovėse, įmonėse, įstaigose, organizacijose, ar kitose organizacinėse struktūrose, duomenis<sup>106</sup>. Jie atskleidė, kad pvz., apie 73 % žemės ūkio įmonių darbdavius atstovaujančių asmenų atestuoti saugos ir sveikatos srityje ir prisiima atsakomybę už saugos ir sveikatos priemonių organizavimą ūkio veiklą atitinkančiose priežiūros srityse. Tačiau pagal atskiras priežiūros sritis reikiamą kompetenciją turi tik apie 10 % žemės ūkio įmonėse dirbančių specialistų ir tik 3 % ūkių samdo licencijuotus fizinius ar juridinius asmenis profesinės rizikos vertinimui bei elektros ūkio priežiūrai. Čia derėtų akcentuoti, kad visiems ūkininkų ūkiams ir žemės ūkio bendrovėms būdinga profesinė veikla, susijusi su didele apimtimi darbų veikiant pavojingiems ar kenksmingiems

<sup>105</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 27 d. įsakymas Nr. A1-186/V-694 „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5144. Nuostatai buvo pakeisti nauja redakcija LR socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro 2008 m. gegužės 28 d. įsakymu Nr. A1-171/V-500. Valstybės žinios, 2008, Nr. 62-2363.

<sup>106</sup> 2008 m. mokslinis tyrimas „Darbuotojų saugos ir sveikatos būklės tendencijos žemės ūkyje“. Prieiga internete: <http://www.socmin.lt/index.php?-732855570> [žiūrėta 2009-02-25]

aplinkos veiksniams bei energetinių įrenginių naudojimu ir su šia veikla susijusių teisės aktų įgyvendinimu.

Taipogi būtina atkreipti dėmesį į tyrimus<sup>107</sup>, rodančius, kad darbuotojų sveikatos priežiūros paslaugos prieinamos tik didelėms įmonėms, turinčioms darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybas. Vidutinio dydžio ir mažose įmonėse praktiškai nevykdoma profesinės rizikos prevencija darbo vietose. Statistika, dėl kurios ypač sunerimę medikai, rodo, jog Lietuvoje, lyginant su kitomis ES šalimis, dirba mažiausiai darbo medicinos gydytojų. Buvo paskaičiuota, kad vadovaujantis Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdiniais nuostatais, Lietuvos įmonėse turėtų dirbti 100 darbo medicinos gydytojų. Tuo tarpu iki 2007 m. Lietuvoje buvo išduotos tik 29 darbo medicinos praktikos licencijos.

Galima daryti išvadą, kad darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų steigimas arba samdymas yra vienas iš efektyviausių būdų, padedančių įgyvendinti darbo saugos reikalavimus. Vėlgi susiduriame su problema mažose ir vidutinėse įmonėse – įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į įmonės dydį, leidžia darbo sauga rūpintis pačiam darbdaviui. Tai, matyt, grindžiama darbų saugai užtikrinti apimtimi ir finansinėmis darbdavio galimybėmis. Visgi, manytina, kad ekonominės veiklos šakose, kuriose pavojų darbuotojams rizika yra aukšta, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas turėtų atlikti ne tik pats darbdavys, bet pasitelkiant tarnybų ar samdomo saugos specialisto pagalbą.

Reikėtų akcentuoti, jog nepaisant tarnybos specialistų, darbdavio samdytų įstaigų įsipareigojimų darbo saugos srityje, darbdavio atsakomybės principas užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą ir finansuoti tai savo lėšomis, niekur neišnyksta. Tai, kad, pvz., yra samdoma profesionali darbuotojų sauga užsiimanti įmonė, darbdavio nuo pareigos užtikrinti darbo saugą, neatleidžia. Tai patvirtino Lietuvos vyriausio administracinio teismo teisėjų kolegija, bylos, nagrinėjusios apeliacinį skundą dėl Panevėžio apygardos administracinio teismo 2007 m. birželio 14 d. nutarties R. S. administracinio teisės pažeidimo byloje<sup>108</sup>, nutartyje pabrėžusi, kad tais atvejais, kai sutarties pagrindu samdytai įmonei nustatyti įsipareigojimai yra nevykdomi arba netinkamai vykdomi, atsakomybė pagal DSSĮ kyla darbdaviui arba jam atstovaujančiam asmeniui, o ne samdytai įmonei. Samdytai įmonei, už sutartinių įsipareigojimų nevykdymą, kyla civilinė atsakomybė, kurią nustato civilinės teisės normos.

---

<sup>107</sup> Jankauskas R. Lietuvos darbuotojų sveikatos priežiūros iššūkiai ir perspektyvos. *Visuomenės sveikata*. Nr. 4 (39), Vilnius: Higienos institutas, 2007. P. 4.

<sup>108</sup> Lietuvos vyriausio administracinio teismo 2008 m. sausio 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N-146-132-08, kat. 27.

Darbdavio pareigų įgyvendinimo užtikrinimas nėra paliktas tik darbdavio diskrecijai. Darbo sąlygų tikrinimo ir priežiūros poreikis ir nauda suvoktas tarptautiniu lygmeniu. Tai įrodo TDO skiriamas ypatingas dėmesys darbo inspektavimui. Vienas pagrindinių ir vienas iš daugiausiai TDO valstybių narių dėmesio susilaukusių (ratifikuota 139 šalyse<sup>109</sup>) su tuo susijusių dokumentų yra 1947 m. konvencija dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje (Nr. 81)<sup>110</sup>. Joje reglamentuota, kad pagrindinės darbo inspekcijos sistemos 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 Valstybinė darbo inspekcija (toliau - VDI), kurios funkcijos, teisės ir atsakomybė nustatyta Valstybinės darbo inspekcijos įstatyme<sup>111</sup>. Pastarajame ir įtvirtinta, kad pagrindiniai VDI uždaviniai – nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir DK, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse.

Pažymėtina, kad VDI veikla neapsiriboja tik darbuotojų saugos ir sveikatos normų įgyvendinimo priežiūra. Jos kompetencijai priskirta ir darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų įgyvendinimo bei nelegalaus darbo reiškinių kontrolė, ir darbo įstatymų taikymo praktikos analizės rengimas, konsultavimas dėl darbo įstatymų vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kiti klausimai. Svarstyтина, ar nederėtų darbo saugos inspektavimui skirti daugiau dėmesio, kitas, su tuo nesusijusias funkcijas, perduodant kitoms įstaigoms. Pvz., Švedijoje ir Didžiojoje Britanijoje darbo inspekcijų kompetencijoje yra tik darbo saugos ir sveikatos kontrolė, tuo tarpu Belgijos darbo inspektoriai turi ir papildomų pareigų, kaip kad nelegalaus darbo kontroliavimas, kas, pripažįstama, gerokai apsunkina inspekcijos darbą<sup>112</sup>. Lietuvoje, kur nelaimingų atsitikimų skaičius sąlyginai didelis (per 2007 m. šalies įmonėse įvyko 3638 nelaimingi atsitikimai darbe, 98 iš kurių buvo mirtini, 2006 m. atitinkamai įvyko 3419, iš kurių

---

<sup>109</sup> Statistika paimta iš TDO oficialios internetinės svetainės <http://www.ilo.org/ilolex/> [žiūrėta 2009-04-30]

<sup>110</sup> Lietuva konvenciją ratifikavo 1994 m. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-652.

<sup>111</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

<sup>112</sup> De Baets P. The Labour Inspection of Belgium, the United Kingdom and Sweden in a Comparative Perspective. *International Journal of the Sociology of Law*. Vol. 31, 2003. P. 41, 50.

mirtini buvo 108<sup>113</sup>), o VDI sugeba kasmet tikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos įgyvendinimo būklę tik ganėtinai mažame procente įmonių (pvz., per 2007 metus patikrinta 6,5 proc. visų įregistruotų ūkio subjektų (įmonių ir ūkininkų), 10,4 proc. įregistruotų įmonių (be ūkininkų) ir 21,6 proc. veikiančių įmonių<sup>114</sup>) ir aptinkamas pažeidimų skaičius yra didelis (2007 m. nustatyti 70 998 pažeidimai<sup>115</sup>), darbdavių pareigų saugos srityje vykdymo valstybinė kontrolė turėtų susilaukti koncentruotesnio ir atsakingesnio dėmesio. Juo labiau, kad Europoje jau įsisąmoninama, kad darbo inspektavimas yra ne tik techninis dalykas. Inspekcijų veikla tampa pagrindine priemone, naudotina prieš nustatytų normų nesilaikančius darbdavius<sup>116</sup>.

---

<sup>113</sup> VDI ataskaitos apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2006 ir 2007 m. Prieiga internete: <http://www.vdi.lt/index.php?-249585684> [žiūrėta 2009-03-25]

<sup>114</sup> VDI ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 m. Prieiga internete: <http://www.vdi.lt/index.php?-249585684> [žiūrėta 2009-03-25]

<sup>115</sup> *Ibid.*

<sup>116</sup> De Baets P. The Labour Inspection of Belgium, the United Kingdom and Sweden in a Comparative Perspective. *International Journal of the Sociology of Law*. Vol. 31, 2003. P. 40.

## Išvados

1. Darbuotojų teisės į saugą ir sveikatą tinkamas realizavimas yra darbo teisės reguliavimo dalyko užduotis. Kitos teisės šakos darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus pagrindė reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su žalos, atsiradusios neįvykdžius ar netinkamai įvykdžius norminiais aktais nustatytais darbų saugos reikalavimus, atlyginimu bei pakankamai maža apimtimi reguliuoja prevencines priemones ir sankcijas už nustatytų teisės aktų nesilaikymą.

2. Darbuotojams, kaip silpnesnei darbo santykių šaliai, teisės aktais numatyta eilė teisių ir pakankamai nedaug pareigų, skirtų saugai ir sveikatai užtikrinti. Tačiau įstatymais įtvirtintų individualių ir kolektyvinių galimybių darbuotojams apginti savo teises į saugą ir sveikatą reglamentavimas yra daugiau deklaratyvus. Norminiais teisės aktais darbuotojų teisės nėra visapusiškai užtikrintos, kadangi trūksta išsamumo, o praktinis įgyvendinimas, žvelgiant iš darbuotojo pozicijos, atrodo sudėtingas ir neaiškus.

3. Darbuotojo teisės į sveikatą ir saugą darbe koresponduoja su darbdavio pareigomis. Įstatymų leidėjas išsamiai aprašo darbdavio pareigas, tačiau neįtvirtina mechanizmo, kuris paskatintų darbdavius ne tik rūpintis minimalių reikalaujamų normų įgyvendinimu, bet ir imtis iniciatyvos, papildomų pastangų gerinant darbuotojų saugą ir sveikatą. Teisės norminiais aktais nustatytos darbdavio pareigų realizavimo galimybės ir šių pareigų įgyvendinimo inspektavimas turi trūkumų ir ne tiek prisideda gerinant padėtį darbų saugos srityje, kiek yra kasdieninėje veikloje neveikiantis formalumas.

4. Teisiniai darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai Lietuvoje menkai išnagrinėti. Šiai problemai didesnę dėmesį galėtų skirti tiek darbo teisės mokslininkai, tiek aukštųjų mokyklų magistrantai bei doktorantai.

## Literatūros sąrašas

### Teisės norminiai aktai

Lietuvos Respublikos teisės aktai (su pakeitimais ir papildymais):

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3084.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
6. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
7. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.
8. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003-07-16, Nr. 70-3170.
9. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.
10. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2004, Nr. 136-4945.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 501 „Dėl buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimų“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1820.
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugsėjo 30 d. įsakymas Nr. A1-262 „Dėl darbuotojų, dirbančių potencialiai sprogioje aplinkoje, saugos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 118-4277.
14. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 27 d. įsakymas Nr.



A1-186/V-694 „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5144; nauja redakcija: Valstybės žinios, 2008, Nr. 62-2363.

15. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos vertinimo nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 100-4504.
16. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2000 m. gruodžio 22 d. įsakymas Nr. 346 „Dėl saugos ir sveikatos taisyklių statyboje patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2001, Nr. 3-74.
17. 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.

#### Tarptautiniai ir ES teisės aktai:

1. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 77-3290.
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.
3. Pasaulinės sveikatos organizacijos konstitucija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-03-02]. Prieiga per internetą: [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf)
4. Tarptautinės darbo organizacijos konstitucija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-02-09]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/iloconst.htm#annex>
5. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
6. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
7. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2.
8. Tarptautinės darbo organizacijos pagrindinių teisių ir principų deklaracija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-04-03]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=2&chapter=26&query>

[=%28%23docno%3D261998%29+%40ref&highlight=&querytype=bool&cont  
xt=0>](#)

9. TDO konvencija Nr. 27 „Dėl svorio žymėjimo (laivais pervežamų krovinių)“, 1929 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
10. TDO konvencija Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“. Valstybės žinios, 1996-03-22, Nr. 27-652.
11. TDO konvencija Nr. 115 „Dėl radiacinės saugos“, 1960 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
12. TDO konvencija Nr. 155 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos“, 1981 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
13. TDO konvencija Nr. 162 „Dėl asbesto“, 1986 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
14. TDO konvencija Nr. 167 „Dėl saugos ir sveikatos statyboje“, 1988 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
15. TDO konvencija Nr. 170 „Dėl chemikalų“, 1990 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
16. TDO konvencija Nr. 174 „Dėl stambių pramoninių avarijų prevencijos“, 1993 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
17. TDO konvencija Nr. 176 „Dėl saugos ir sveikatos šachtose“, 1995 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
18. TDO rekomendacija Nr. 6 „Dėl baltojo fosforo“, 1919 m.
19. TDO rekomendacija Nr. 81 „Dėl darbo inspektavimo“, 1947 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
20. TDO rekomendacija Nr. 164 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos“, 1981 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
21. TDO rekomendacija Nr. 172 „Dėl asbesto“, 1986 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
22. TDO rekomendacija Nr. 177 „Dėl chemikalų“, 1990 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/>>
23. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OL L 183, 1989 6 29, p.1.
24. Tarybos Direktyva 89/654/EEB dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų. OL L 393, 1989 12 30, p. 1.
25. Tarybos Direktyva 98/24/EB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe. OL L 131, 1998 5 5, p. 11.

26. Tarybos Direktyva 90/270/EEB dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais. OL L 156, 1990 6 21, p. 14.
27. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 1999/92/EB dėl būtiniausių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, taikomų dirbant potencialiai sprogioje aplinkoje. OL L 23, 2000 1 28, p. 57.
28. Tarybos direktyva 92/57/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų laikinosiose arba kilnojamosiose statybvietėse įgyvendinimo. OL L 245, 1992 8 26, p. 6.
29. Tarybos Direktyva 90/269/EEB dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, taikomų krovinių krovimui rankomis pirmiausia, kai gresia pavojus, jog darbuotojai gali susižeisti nugarą. OL L 156, 1990 6 21, p. 9.
30. Tarybos Direktyva 91/383/EEB pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL L 206, 1991 7 29, p. 19.
31. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 81 dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-652.
32. Tarybos rezoliucija dėl naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos (2002-2006 m.) 2002/C 161/01 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-03-16]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:161:0001:0004:EN:PDF>
33. Europos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategija 2002-2006 m. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-03-16]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11147.htm>
34. Europos Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos strategija 2007-2012 m. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-03-16]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/index.php?-1069364122>

### **Specialioji literatūra**

1. Biagi M. Impact of Community Provision on Health and Safety in the Workplace in the Italian System. *Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy*. 1994, Vol. 6.
2. Birmontienė et al. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: LTU, 2002.

3. Birmontienė T. Žmogaus teisių ir laisvių koncepcija 1922 m. Lietuvos Valstybės Konstitucijoje. In *Mūsų konstitucionalizmo raida: straipsnių rinkinys*. Vilnius: Valstybės žinios, 2003.
4. Blanpain R. *European Labour Law*. The Hague: Kluwer Law International, 2000.
5. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
6. Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2006 m. mokslinis tyrimas „Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-02-25]. Prieiga internete: <<http://www.socmin.lt/index.php?-732855570>>
7. Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
8. De Baets P. The Labour Inspection of Belgium, the United Kingdom and Sweden in a Comparative Perspective. *International Journal of the Sociology of Law*. Vol. 31, 2003.
9. *Europos socialinė chartija: vadovas*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2002.
10. *Global Strategy on Occupational Safety and Health. Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003*. International Labour Office, 2004 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-02-15]. Prieiga internete: <[http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat\\_e.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat_e.pdf)>
11. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. *Трудовое право России*. Москва: Проспект, 2006.
12. Henshaw J.L., Gaffney S. H., Madl A.K., Paustenbach D. J. The Employer's Responsibility to Maintain a Safe and Healthful Work Environment: An Historical Review of Societal Expectations and Industrial Practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 19, No. 3, September, 2007.
13. *ILO standards on occupational safety and health. Promoting a safe and healthy working environment*.
14. Geneva: International Labour Office, 2009. P. 1 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-03-22]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_103485.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103485.pdf)>

15. *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991. Volume I, II.* Geneva: International Labour Office, 1992.
16. James P., Walters D. Non-union Rights of Involvement: The Case of Health and safety at Work. *Industrial Law Journal*, Vol. 26, No. 1, March 1997.
17. James et al. Regulating Supply Chains to Improve Health and Safety. *Industrial Law Journal*, Vol. 36, No. 2, June 2007.
18. Jankauskas R. Lietuvos darbuotojų sveikatos priežiūros iššūkiai ir perspektyvos. *Visuomenės sveikata*. Nr. 4 (39), Vilnius: Higienos institutas, 2007.
19. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos.* Vilnius: Justitia, 2001. P. 236-237.
20. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas.* Vilnius: Justitia, 2003.
21. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas.* Vilnius: Justitia, 2004.
22. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ataskaitos apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2006 ir 2007 m. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-03-25]. Prieiga internete: <http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>
23. Maksimaitis M. *Lietuvos valstybės konstitucijų istorija: XX a. pirmoji pusė.* Vilnius: Justitia, 2005.
24. Montreuil S., Lippel K. Telework and Occupational Health: a Quebec Empirical Study and Regulatory Implications. *Safety Science*, Vol. 41, 2003.
25. Nekrošius et al. *Darbo teisė.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
26. Nielsen R. *European Labour Law.* Copenhagen: DJØF Publishing, 2000.
27. Nycz T. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (wybrane zagadnienia). In *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej.* Kraków: Zakład Poligraficzny UJ, 2001.
28. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.* Vilnius: Registrų centras, 2008.
29. Podgórski D. Factors Influencing Implementation of Occupational Safety and Health Management Systems by Enterprises in Poland. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing.* Vol 16 (3), 2006.
30. Samuel L. *Fundamental Social Rights. Case Law of the European Social Charter.* Council of Europe Publishing, 2002.
31. Снигирева И. О. Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда. In *Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере*

- труда и социального обеспечения*. Материалы международной научно-практической конференции. Москва: Проспект, 2008.
32. Stankuvienė et al. Pokyčiai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, Lietuvai tapus ES nare. *Ūkio technologinis ir ekonominis vystymas*. Vol. XII, No. 2, 2006.
  33. Šileikis E. *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
  34. Tartilas J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas*. Vilnius: LTU, 2003.
  35. Tyrimas „Darbuotojų saugos ir sveikatos būklės tendencijos žemės ūkyje“, 2008 m. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-02-25]. Prieiga internete: <<http://www.socmin.lt/index.php?-732855570>>
  36. Тучкова Э. Г. Право человека на жизнь и его гарантии в сфере социального обеспечения. In *Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения*. Материалы международной научно-практической конференции. Москва: Проспект, 2008. Стр. 15.
  37. Walby S. The new regulatory state: the social powers of the European Union. *British Journal of Sociology*. Mar 1999, Vol. 50, Issue 1. P. 133.
  38. Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Dyfin, 2003.
  39. Zdanavičius D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. In Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
  40. Tarptautinės darbo organizacijos pateikiama statistinė informacija imta iš Tarptautinės darbo organizacijos internetinės svetainės <<http://www.ilo.org/ilolex/>> [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-03-20].
  41. Statistika apie Europos socialinės chartijos ratifikavimą imta iš Europos Tarybos internetinės svetainės <[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview_en.asp)> [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-04-07].

### **Praktinė medžiaga**

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. spalio 28 d. nutartis civilinėje byloje *G. M. v. UAB „Antriniai metalai“, AB „Medgina“, UAB „Šeduvos komunalinis ūkis“*, Nr. 3K-161/1998, kat. 3.

2. Lietuvos vyriausio administracinio teismo 2008 m. sausio 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N-146-132-08, kat. 27.

## Santrauka

### Darbuotojų sauga ir sveikata kaip darbo teisės reguliavimo dalykas

Magistro darbe, pasitelkus Lietuvos Respublikos, tarptautinius bei Europos Sąjungos norminius teisės aktus, Lietuvos bei užsienio šalių teisinę literatūrą, teismų praktikos medžiagą bei įvairią oficialią statistinę informaciją nagrinėjamas darbuotojų saugos ir sveikatos reguliavimas, jo samprata. Analizuojama, kiek ir kokiose teisės šakose reglamentuota darbuotojų sauga ir sveikata bei koku pagrindu šį institutą galima laikyti darbo teisės šakos reguliavimo dalyku.

Taipogi darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimas tiriamas kaip dviejų darbo santykio šalių – darbdavio ir darbuotojo – teisių ir pareigų santykis. Bandoma pasigilinti į šių teisių ir pareigų turinį, realias norminių teisės aktų įgyvendinimo galimybes, iškelti egzistuojančius probleminius reglamentavimo klausimus. Pagrindinis dėmesys skiriamas įstatymų leidėjo nustatytoms normoms, leidžiančioms pačiam darbuotojui apginti savo teises tiek individualiai, tiek kolektyviai bei darbdavio pareigų saugos ir sveikatos srityje klasifikacijai, šių pareigų turiniui ir įgyvendinimui.



## **Summary**

### Occupational Safety and Health as the Object of Regulation of Labour Law

This master paper analyses the regulation of occupational safety and health issues and its conception on the basis of the Lithuanian, international and European Union legal regulation, legal literature, legal practice and official statistics. The aim of this work is to find out which branches of law and to what scale regulate the safety and health at work and what gives the reason to consider this institute as an object of labour law regulation.

Additionally, the regulation of occupational safety and health is analysed as relation of rights and obligations between labour law parties (employer and employee). The paper is trying to examine the content of mentioned issues, the actual regulations on implementation of these opportunities as well as raising the existing problematic regulation issues. The main attention is focussed both on the possibilities of employee to protect his rights both individually and collectively; and on the classification, content and implementation of the employer's obligations in the field of safety and health at work.