

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA

Darbo teisės specializacijos

V kurso studento

Artiomo Vladimircovo

Magistrinis darbas

**ATSAKOMYBĖ UŽ DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS
NORMINIŲ TEISĖS AKTŲ REIKALAVIMŲ PAŽEIDIMUS
(Responsibility for occupational safety and health regulatory requirements
violations)**

Magistrinio darbo vadovas: lekt. A. Šuminas

Magistrinio darbo recenzentas : asist. D. Zdanavičius

Vilnius

2010

TURINYS

Įvadas	3
1. Atsakomybės samprata	6
2. Darbuotojų sauga ir sveikata ES ir Lietuvoje.....	9
3. Atsakomybės formos už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus Lietuvos darbo teisėje	20
3.1 Civilinė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus	22
3.2 Materialinė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus LR darbo teisėje.....	34
3.3 Drausminė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus	42
3.4 Administracinė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus	46
3.5 Baudžiamoji atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus	52
Išvados.....	56
Santrauka.....	58
Literatūros sąrašas.....	60

Įvadas

LR Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis nustato, kad kiekvienas žmogus turi teisę į saugias ir tinkamas darbo sąlygas. Tokias žmogaus teises įtvirtina ir tarptautiniai teisės šaltiniai, prie kurių Lietuvos Respublika irgi yra prisijungusi. Pavyzdžiui, 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, kuriame numatyta, kad valstybės, šio Pakto dalyvės, pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios garantuotų darbo „apsaugą ir higieną“¹. Be to, 1997 m. balandžio 17 d. Lietuva pasirašė Europos socialinę chartiją, kurios 1 dalies 3 straipsnis įtvirtina žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, reikalauja, kad valstybės nustatytų darbų saugos ir higienos taisykles bei užtikrintų šių taisyklių laikymosi kontrolę².

Taigi aukščiau paminėta konstitucinė norma ir tarptautinių teisės aktų normos yra baziniai principai, kurių pagrindu darbdaviai yra įpareigojami suteikti sveikas ir saugias darbo sąlygas.

Konstitucinis Teismas 2005 m. vasario 7 d. nutarime pasisakė, jog pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją valstybė yra konstituciškai įpareigota asmeniui, kurio sveikatai pakenkta dėl netinkamų, nesaugių ar nesveikų darbo sąlygų (įskaitant ir nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas) teikti atitinkamą socialinę paramą. Įstatymų leidėjas negali nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuris sudarytų prielaidas atsirasti tokiai situacijai, kad asmuo, kurio sveikatai pakenkta dėl netinkamų, nesaugių ar nesveikų darbo sąlygų (įskaitant nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas), negautų atitinkamos socialinės paramos.³

Darbuotojų sauga ir sveikata gali būti interpretuojama ir kaip principas darbo teisėje, ir kaip Lietuvoje vykdomos socialinės politikos tikslas. Todėl ypač svarbu tinkamai ir aiškiai nustatyti visas atsakomybės formas už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus.

Šiame darbe didžiausias dėmesys skiriamas atsakomybių formų už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus nustatymui, atskirymui tarpusavyje, taip pat analizuojama žalos už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus atlyginimo sistema, jos specifika.

¹ 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

² 1996 m. gegužės 5 d. Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. vasario 7 d. nutarimas byloje Nr. 9/02 // Valstybės žinios. 2005. Nr. 19-623.

Pabrėžtina, kad atsakomybių formos už darbuotojų sauga ir sveikata teisės doktrinoje nėra visapusiškai išnagrinėtos bei išanalizuotos. Lietuvos pozityviojoje teisėje egzistuoja daug norminių teisės aktų, kurie numato pareigas įvairių rūšių ir paskirties darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims, taip pat yra nemažas skaičius valstybės institucijų, kurios pagal savo kompetenciją leidžia atitinkamus norminius teisės aktus šioje srityje. Taigi visos šios priežastys paskatino pasirinkti šią magistrinio darbo temą.

Pasirinkti tokią magistro darbo temą paskatino ir ta aplinkybė, jog pilnai atskleisti atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus problematiką neužtenka vien teorinio šios srities analizavimo, kadangi tam tikros problemos išryškėja ir praktikoje.

Temos aktualumas. Kaip pagrindinis instrumentas apsaugoti darbuotoją nuo pavojaus darbe ir suteikti jam sveikas bei tinkamas darbo sąlygas, o įvykus bet kurio lygio nelaimingam atsitikimui ar nustačius profesinę ligą už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus taikoma atsakomybė bei egzistuoja specialūs žalos atlyginimo būdai, sukelianys neaiškumų juos taikant.

Darbo objektas ir tikslai. Pagrindinis šio darbo objektas – atsakomybės rūšys už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus. Šiame darbe bus siekiama:

- 1) atskleisti darbuotojų saugos ir sveikatos sampratą (tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektais);
- 2) išanalizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimą tiek Europos Sąjungoje, tiek ir Lietuvos Respublikoje;
- 3) pateikti bei išanalizuoti atsakomybės rūšis (formas) už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus ir iš to kylančias praktines problemas;
- 4) apžvelgti Lietuvos teismų praktiką taikant atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus;
- 5) tam tikrais aspektais apibrėžti atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus skirtumus, bendrumus.

Tyrimo metodai. Darbe taikyti keli mokslinio tyrimo metodai. Tai – lyginamasis, kadangi darbe siekta atskirti visas atsakomybių rūšis, palyginti jų tarpusavio santykį. Siekiant išsamesnės analizės taip pat buvo naudojami loginės analizės metodas, taikytas tiriant tam tikras LR Darbo kodekso, LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau –DSSI) ir kitų teisės aktų nuostatas, darant apibendrinimus, išvadas), sisteminės analizės metodas (tiriant tam tikrų norminių teisės aktų ir kitų teisės aktų normų sisteminius

ryšius), analitinis – kritinis metodas (siekiant ištirti teismų praktikos, susijusios su materialinės, drausminės, administracinės bei baudžiamosios atsakomybes reglamentuojančių norminių teisės aktų taikymu, trūkumus, netikslumus ir kitus probleminius aspektus). Taip pat darbo nuoseklumui išlaikyti buvo taikytas aprašomasis metodas.

Šaltiniai. Rengiant šį magistro darbą buvo naudojamosi teisės doktrina (Vaišvilos, A.; Mikelėno, V.; Bagdanskio T.; Petrylaitės, D., Davulio, T., Petrylaitės, V.; Veriko, A. ir kitais darbais), Lietuvos pozityviaja teise, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos Apeliacinio Teismo, Lietuvos Vyriausio Administracinio Teismo praktika.

1. Atsakomybės samprata

Prieš įsigilinant į šio magistrinio darbo temą „Atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus“, verta trumpai aptarti, kas apskritai laikytina teisine atsakomybe⁴.

Teisės literatūra atsakomybę bendrai apibrėžia tik kaip teisinę. Žodynai pateikia neinformatyvius atsakomybės apibrėžimus. „Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“ atsakomybę apibrėžia kaip dorovinių, pareiginių ir teisinių reikalavimų paisymas⁵. Tuo tarpu „Kanceliarinės kalbos patarimų žodynas,“ atsakomybę aiškina kaip padėtį, reikalaujančią atsakyti, būtinumą atsakyti⁶.

Vis tik įprastai atsakomybė siejama su pareiga. Austrų ir amerikiečių mokslininkas H. Kelsenas⁷ teisinės atsakomybės sąvoką apibūdina kaip glaudžiai susijusią su teisinės pareigos sąvoka. Atsakomybės aiškinimas pareiga grįstinas tuo, kad atsakomybės sąmonė atsiranda kartu su visuomene ir galima tik visuomenėje. Būtinybė žmonėms gyventi drauge reikalavo naudotis savo subjektinėmis teisėmis vykdant vienas kitam ir atitinkamas pareigas, kurių pagrindu tik ir galimas bendras žmonių gyvenimas ir kiekvieno asmens teisių apsauga⁸. Todėl pareiga padeda suvokti tiek atsakomybę, tiek teisinę atsakomybę.

Teisinė atsakomybė yra priemonė, padedanti garantuoti visuomenėje teisėtą elgesį, užkirsti kelią teisės pažeidimams⁹. Teisinė atsakomybė, nors ir yra teisinė kategorija, negali būti išsamiai apibūdinama nesiremiant filosofiniu jos aiškinimu. Teisė ir moralė, teisės teorija ir filosofija nėra tapatūs dalykai, tačiau glaudžiai siejasi. Nemažai teisės normų tiesiogiai įtvirtina vienokias ar kitokias moralės nuostatas. Taigi visuomenėje egzistuoja teisė daranti įtaką dorovė ir dorą ugdanti teisė¹⁰. Žmogus laikosi tam tikrų dorovinių nuostatų, nes to reikalauja jo sąžinė ir vidinis įsitikinimas. Tuo tarpu teisės normų yra laikomasi ne vien dėl to (ir ne tiek dėl to), kad to reikalauja vidinis žmogaus sąžinės balsas, o bijantis teisės normose numatytų sankcijų, taikytinų už tų normų nesilaikymą. Tokiu būdu ir teisė, ir moralė yra žmogaus elgesio reguliavimo

⁴ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 348.

⁵ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Mokslo ir enciklopedijos leidybos institutas. Vilnius: 2000, p. 55.

⁶ <<http://lkz.mch.mii.lt/Kanceliarinis>>. [Žiūrėta 2010 03 18].

⁷ Kelsenas, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 124.

⁸ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 349.

⁹ Šedbaras, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 63.

¹⁰ Šedbaras, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 63.

priemonės. Tačiau teisė yra išorinė žmogaus elgesio reguliavimo priemonė, o moralė – vidinis, paties žmogaus įsisąmonintas ir suvoktas elgesio standartas¹¹.

Filosofijos literatūroje atsakomybė aiškinama kaip žmogaus suvokimas, jog jis yra atsakingas už savo veiksmus ir kad, priklausomai nuo savo veiksmų rezultatų, gali būti giriamas arba smerkiamas. Pabrėžiama, kad apie žmogaus atsakomybę galima kalbėti tik tuomet, jeigu jis veikia laisvai, t. y. pats pasirenka konkretų savo elgesio variantą, būdą ir supranta savo veikimo (neveikimo) prasmę¹².

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne žodis „atsakyti“ turi ne vieną reikšmę: „atsakyti“ – tai: 1) painformuoti, atsakyti į klausimą; 2) reaguoti, atsiliepti; 3) gauti atpildą už veiksmus, už nusikaltimą; 4) garantuoti, užtikrinti darbo sėkmę ir kita.¹³

Teisinę atsakomybę galima apibūdinti ir kaip prievolę, atsirandančią pažeidus teisės saugomą viešąjį ar privatų interesą. Viena šios prievolės šalis (pažeidėjas) už padarytą teisės pažeidimą gali ir privalo patirti įstatyme numatytų sankcijų taikymo poveikį, o kita šalis (valstybė) turi taikyti šias sankcijas arba (nukentėjusysis) teisę reikalauti, kad jas taikytų atitinkamos valstybinės ar visuomeninės institucijos (teismas, arbitražas ir kt.)¹⁴. Numatydamas bausmes (sankcijas) už teisės normų pažeidimus, valstybė saugo esamą mūsų šalies teisėtvarką ir padeda piliečiams įsisąmoninti, kad būtina laikytis teisės normose įtvirtintų nurodymų bei reikalavimų¹⁵.

Prievolės sąvoka paprastai vartojama privatinėje teisėje. Tačiau jau senovės Romos teisėje prievolė buvo suprantama labai plačiai ir apėmė bet kokius santykius, kurių viena šalis turėjo teisę kitos atžvilgiu, o ši turėjo atitinkamą pareigą. Prievolinių santykių atsiradimą lėmė ne tik privatūs deliktai, bet ir viešieji deliktai. Teisinės valstybės sąlygomis prievoliniai santykiai egzistuoja ne tik privatinėje teisėje, bet ir viešojoje teisėje. Neįvykdžius pareigos, atsiranda nauja prievolė – teisinė atsakomybė (administracinė arba baudžiamoji)¹⁶. Be to, teisinę atsakomybę nusakant kaip potencialią galimybę teisės pažeidėjui patirti tam tikrų neigiamų padarinių, atsakomybė nėra sutapatinama su jos įgyvendinimu ir taikymu. Taigi teisinė atsakomybė atsiranda kaip statiška (nesikeičianti) prievolė. Juk atsakomybė egzistuoja ir kai teisės pažeidėjas slapstosi. Kartais teisės pažeidėjas gali nepatirti neigiamų padarinių net ir pritaikius atsakomybę, pavyzdžiui, asmenį nuteisus „už akių“. Realiai neigiamų padarinių teisės

¹¹ Mikelėnas, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 4.

¹² Mikelėnas, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 6.

¹³ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Mokslo ir enciklopedijos leidybos institutas. Vilnius: 2000, p.55.

¹⁴ Šedbaras, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 64.

¹⁵ Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 53.

¹⁶ Mikelėnas, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 23.

pažeidėjas patiria tik kai kita prievolės šalis įgyvendina savo teisę ir atsakomybę teismine ir kitokia tvarka, pavyzdžiui, įvykdant teismo nutarimą, sprendimą ar nuosprendį¹⁷.

Teisinės atsakomybės esmė geriausiai atsiskleidžia per jos požymių analizę. Teisės literatūroje nurodomi įvairūs teisinės atsakomybės požymiai, būdingi visoms arba beveik visoms teisinės atsakomybės rūšims.

Būtų galima išskirti tokius teisinės atsakomybės požymius: 1) teisinė atsakomybė – vienas valstybės prievartos išraiškos būdų; 2) ji taikoma tik pagal teisės normas; 3) teisinės atsakomybės faktinis pagrindas – teisės pažeidimas; 4) ji taikoma kompetentingos valstybės institucijos ar pareigūno aktu; 5) teisinės atsakomybės subjektas – kaltas teisę pažeidęs asmuo (žmogus, įmonė, kitoks kolektyvinis subjektas); 6) teisinės atsakomybės esmė – teisės pažeidėjo elgesio smerkimas ir teisinių sankcijų jam taikymas. Teisės pažeidėjas priverstas patirti tam tikrų neigiamų, nepalankių moralinio, materialaus, fizinio, organizacinio ir kitokio pobūdžio padarinių, netenka teisių, laisvės ar kitokių vertybių, kitaip tariant, subjektinės jo teisės susiaurinamos iki tokio lygio, kokiu jis savo veiksmais atsisakė vykdyti jam nustatytas pareigas; 7) teisinės atsakomybės paskirtis – užtikrinti teisinę tvarką, saugoti tam tikras teises vertybes, užtikrinti socialinių santykių dalyvių teisių ir pareigų pusiausvyrą.

Apibendrinant minėtus požymius, galima teigti, kad teisinė atsakomybė – tai teisės pažeidėjui valstybės vardu remiantis įstatymais ir kitais teisės aktais daromas prievartinis poveikis, kuriuo siekiama garantuoti teisės normų nustatytą teisinę tvarką, atkurti teisių ir pareigų pusiausvyrą, pasireiškiantis teisės pažeidėjo elgesio smerkimu ir teisinių sankcijų (atsakomybės priemonių) taikymu, dėl ko pažeidimą padaręs kaltas asmuo patiria nepalankių moralinio, asmeninio, turtinio, fizinio ar organizacinio pobūdžio padarinių¹⁸.

Teisinė atsakomybė turi tam tikras sąlygas. Nesant bent vienos iš jų, nėra pagrindo kalbėti apie teisinę atsakomybę visa jos apimtimi. Todėl manytina, kad dabar tikslinga būtų bent trumpai apibūdinti teisinės atsakomybės sąlygas. Dažniausiai teisinėje literatūroje sutinkama nuomonė, kad yra 4 pagrindinės teisinės atsakomybės atsiradimo sąlygos: 1) teisės pažeidimu padaryta žala arba nuostoliai; 2) priešingas teisei subjekto elgesys (teisinės pareigos nevykdymas ar netinkamas vykdymas); 3) priežastinis ryšys tarp priešingų subjekto (teisės pažeidėjo) veiksmų ir žalos arba nuostolių; 4) subjekto (teisės pažeidėjo) kaltė.

¹⁷ Šedbaras, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 65.

¹⁸ Šedbaras, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 65.

Taigi darytina išvada, kad teisinės atsakomybės samprata negali būti kildinama iš nieko kito, kaip tik iš pačios teisės prigimties. Todėl teisės suvokimas įtakoja ir požiūrį į teisinę atsakomybę.

2. Darbuotojų sauga ir sveikata ES ir Lietuvoje

Darbuotojų sauga apima įvairius visuomeninius santykius¹⁹ – teisinius, ekonominius, organizacinius, techninius ir kt., todėl darbo saugą galima įvertinti įvairiai, t.y. kaip - darbo teisės principą; darbo sutarties institutą; vieną iš pagrindinių darbuotojų teisių.

Darbuotojų darbo saugos institutas - tai visuma tam tikrų organizacinių, techninių priemonių, privalomų darbo sutarties šalims. Šis institutas apima tik tas priemones, kuriomis siekiama užtikrinti sveikas darbo sąlygas.

Darbuotojų sauga ir sveikata – tai kompleksinė socialinė bei techninė mokslo šaka, nagrinėjanti teisinės saugos darbo organizavimo normas, darbo sąlygų gerinimo būdus, gamybinio traumatizmo bei profesinių susirgimų profilaktikos klausimus, saugius technologinius procesus, apsaugą nuo elektros, darbo higienos klausimus, statybos ir remonto saugos darbo būdus, apsauga nuo gaisrų, sprogamų, avarijų.²⁰

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau DK) 259 straipsnis, tiek Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnis darbuotojų saugos ir sveikatos sampratą apibrėžia panašiai. Remiantis DK 259 straipsnio, bei Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio nuostatomis darbuotojų sauga ir sveikata - visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

Taigi aukščiau paminėtuose DK, bei Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo straipsniuose pateikimas darbuotojų saugos ir sveikatos sąvokos apibrėžimas, kurio esmė yra prevencinėmis priemonėmis saugoti darbuotojo darbingumą nuo profesinės rizikos.

¹⁹ Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 416.

²⁰ Lietuvos žemės ūkio tarnyba. *Darbuotojų sauga ir sveikata*. 2003, p. 3.

Lietuvos Respublikai tapus pilnaverte ES nare, būtina kuo tiksliau derinti Lietuvos teisės normas prie pagrindinių ES norminių teisės aktų, todėl darbe nagrinėjami tiek ES, tiek Lietuvos norminiai teisės aktai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.

Rengiant ir priimant LR darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus, vadovaujamosi²¹ ES darbuotojų saugos ir sveikatos teisės normomis, ratifikuotomis TDO konvencijomis, taip pat atsižvelgiama į neratifikuotas TDO konvencijas ir rekomendacijas. Iš jų galima išskirti: Tarybos direktyvą²² 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo, TDO konvenciją Nr. 155 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos²³, TDO rekomendacija Nr. 166 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos²⁴, bei 2001 m. gegužės 15 d. LR Seimo ratifikuotą 1996 m. Europos socialinę chartiją²⁵ (pataisytą).

Bendros žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo sistemos ES teisės aktai valstybėms narėms nenustato, joms paliekama plati veikimo sfera, jų kompetencijoje pačioms nustatyti tokius žalos atlyginimo būdus ir atlyginimą mokančius subjektus²⁶. Tarybos 1971 m. birželio 14 d. reglamentas EEB Nr. 1408/71 „Dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, persikeliantiems Bendrijoje“, nustato taisykles, susijusias su nacionalinių socialinės apsaugos sistemų taikymu Bendrijoje. Šio aukščiau paminėto Reglamento 3 straipsnio 1 dalis numato, kad laikantys jo specialių nuostatų, vienos iš valstybių narių teritorijoje gyvenantiems asmenims, kuriems taikomas šis Reglamentas, pagal bet kurios valstybės teisės aktus priklauso tos pačios prievolės ir jie naudojami tomis pačioms išmokomis, kaip ir tos valstybės piliečiai. Taigi darytina išvada, kad čia suformuotas tik abipusio pripažinimo principas.

Darbuotojų sauga ir sveikata ES.

Svarbiausias Europos Sąjungos teisės aktas, reglamentuojantis darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus yra Tarybos direktyva²⁷ 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo.

²¹ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 411.

²² Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, p. 1.

²³ TDO konvenciją Nr. 155 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos // International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995. – Ženeva: ILO, 1996.

²⁴ TDO rekomendacija Nr. 166 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos // International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995. – Ženeva: ILO, 1996.

²⁵ Europos socialinė chartija (pataisytą). Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704.

²⁶ Verikas, A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 56 (48), 2004, p. 62.

²⁷ Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, p. 1.

Pagrindinis šios direktyvos tikslas yra nustatyti priemonės, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Pabrėžtina, kad pamatinė direktyva yra teisinis instrumentas²⁸, kuris nustato nemažą sąrašą principų ir esminių pareigų, apimančių pagrindines darbuotojų saugos ir sveikatos sritis, nors tiesiogiai ir nesukuriantis teisės normų, bet nustatantis ribas ir iškeliantis tikslus valstybėms narėms bei darbdaviams.

Ši pamatinė direktyva taikoma visiems veiklos sektoriams, tiek valstybiniam, tiek privačiam (pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio ir kt.), išskyrus tas sritis, kurių ypatumai, būdingi tam tikrai specifinei valstybės tarnybos veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija, arba tam tikrai specifinei veiklai civilinės saugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja²⁹.

Direktyvos II skirsnyje yra detalios reglamentuotos darbdavių pareigos darbuotojų atžvilgiu. Bendra darbdavio pareiga — užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Šios atsakomybės neeliminuoja ta aplinkybė, kad remiantis direktyvos 7 straipsnio 3 dalimi darbdavys samdo kompetentingas išorės tarnybas arba asmenis. Taigi tokiu būdu yra įtvirtinamas darbdavio visiškos arba absoliučios atsakomybės principas. Pabrėžtina, kad darbuotojų pareigos saugos ir sveikatos darbe srityje nedaro įtakos principui dėl darbdavio atsakomybės. Ši direktyva neriboja valstybių narių galimybės numatyti darbdavių atsakomybės panaikinimą arba apribojimą, kai nelaimingi atsitikimai įvyksta dėl neįprastų ar nenumatytų aplinkybių, kurios nepriklauso nuo darbdavių valios, arba dėl ypatingų įvykių, kurių pasekmių nebuvo galima išvengti, nepaisant to, kad buvo imtasi visų atsargos priemonių. Valstybės narės nebūtinai turi pasinaudoti pirmoje pastraipoje nurodyta galimybe³⁰.

Kaip vieną iš bendrų darbdavių pareigų, reikėtų paminėti tai, kad darbdavys įpareigotas imtis priemonių, būtinų darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugoti, įskaitant profesinės rizikos rūšių prevenciją, informavimą bei profesinį mokymą, taip pat būtiną organizavimą ir priemones. Jis turi atidžiai stebėti, ar nereikia pakoreguoti šių priemonių atsižvelgiant į besikeičiančias aplinkybes ir siekį gerinti esamą padėtį.³¹

Direktyvos 6 straipsnio 3 dalies nuostatoje yra įtvirtinta kita bendra darbdavių pareiga - nepažeidžiant kitų šios direktyvos nuostatų ir atsižvelgiant į įmonės arba (ir)

28 Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 326.

29 Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, 2 str. 1 ir 2 d.

30 Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, 5 str.

31 Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, 6 str. 1 ir 2 d.

įstaigos veiklos pobūdį imtis tokių būtinų prevencinių darbų saugos ir sveikatos priemonių kaip: a) rizikos rūšių darbuotojų saugai ir sveikatai įvertinimas, *inter alia*, atsižvelgiant į pasirinktas darbo priemones, chemines medžiagas ar naudojamus preparatus bei į darbo vietų įrengimą (įvertinus šią riziką, jeigu reikia, darbdavio naudojamos prevencinės priemonės ir darbo bei gamybos metodai privalo: — užtikrinti geresnį darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos lygį, — būti neatsiejama visų įmonės ir (arba) įstaigos veiklos sričių dalis visais pavaldumo lygiais); b) atsižvelgimas į darbuotojo sveikatos bei saugos galimybes, patikinant darbuotojui užduotis; c) užtikrinimas, kad planuojant ir įdiegiant naujas technologijas su darbuotojais ir (arba) jų atstovais būtų aptariamasi pasirinktų priemonių, darbo sąlygų ir darbo aplinkos poveikis darbuotojų saugai bei sveikatai; d) tik atitinkamai instruktuojų pateikimas į tas teritorijas, kuriose kyla didelis ir konkretus pavojus.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ši Tarybos direktyva reglamentuoja ne tik bendras darbdavių pareigas, bet ir darbdavių pareigas atskirose darbuotojų saugos ir sveikatos srityse bei darbdavio veiklos etapuose. Pavyzdžiui: a) direktyvos 7 straipsnis³² nustato pareigą paskirti vieną arba daugiau darbuotojų veiklai, susijusiai su apsauga nuo profesinės rizikos rūšių ir jų prevencija įmonėje ir (arba) įstaigoje, o tais atvejais, kai tokios apsaugos ir prevencinės priemonės negali būti organizuojamos dėl to, kad įmonėje ir (arba) įstaigoje nėra kompetentingo personalo, darbdavys samdo kompetentingas išorės tarnybas ar asmenis; b) direktyvos 8 straipsnis³³ įtvirtinta pareiga imtis būtinų pirmosios medicinos pagalbos, gaisrų gesinimo ir darbuotojų evakuacijos priemonių, — pasirūpinti, kad būtų užmegzti būtini ryšiai su išorės tarnybomis, ypač tomis, kurios teikia pirmąją ar skubią medicinos pagalbą, atlieka gelbėjimo darbus ir gesina gaisrus, paskiria darbuotojus, atsakingus už pirmosios medicinos pagalbos ir gaisrų gesinimo bei evakuacijos priemonių įgyvendinimą; c) direktyvos 9 straipsnis³⁴ nustato pareigą pasirūpinti rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai rūšimis, priimti sprendimus, kokių apsaugos priemonių reikia imtis ir, jeigu būtina, kokią apsaugos įrangą naudoti, sudaryti nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių darbuotojas tampa nedarbingu daugiau kaip tris darbo dienas sąrašą, pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką pateikti

³² Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, 7 str.

³³ Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, 8 str.

³⁴ Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, 8 str.

atsakingoms institucijoms pranešimus apie nelaimingus atsitikimus darbe, kuriuos patyrė jo darbuotojai; d) direktyvos 10 straipsnyje³⁵ numatyta pareiga užtikrinti darbuotojų ir jų atstovų teisę į informaciją apie rizikos rūšis saugai ir sveikatai bei apsaugos ir prevencines priemones ir veiklą visoje įmonėje bei kiekvienoje darbo vietoje atskirai; e) direktyvos 11 straipsnyje³⁶ įtvirtinta pareiga konsultuotis su darbuotojais ir (arba) jų atstovais bei pareiga leisti jiems dalyvauti diskusijose visais darbuotojų saugos ir sveikatos darbe klausimais; f) direktyvos 12 straipsnyje³⁷ – pareiga organizuoti darbuotojų apmokymus darbo vietoje. Darbdavys užtikrina, kad kiekvienas darbuotojas gautų pakankamai žinių apie saugą ir sveikatą.

Pažymėtina, kad ši Tarybos direktyva reglamentuoja ir darbuotojų pareigas saugos ir sveikatos srityje (Direktyvos 13 straipsnis).³⁸ Kiekvienas darbuotojas turi pareigą kuo geriau rūpintis savo ir kitų asmenų, kuriems turėjo įtakos jo veiksmai darbe, sauga bei sveikata, remiantis savo žiniomis, įgytomis profesinio mokymo metu, ir darbdavio duotais nurodymais. Darbuotojai privalo: a) teisingai naudotis mašinomis, aparatais, įrankiais ir kitomis gamybos priemonėmis; b) teisingai naudotis jiems duotomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis, o pasinaudoję – gražinti jas į vietą; c) savavališkai neišjungti, nekeisti ir nešalinti saugos įtaisų, įmontuotų, pvz., mašinose, aparatuose, įrankiuose, bei teisingai naudotis tokiais saugos įtaisais; d) nedelsiant informuoti darbdavį ir (arba) darbuotojus, konkrečiai atsakingus už darbuotojų saugą ir sveikatą, apie bet kokią situaciją darbe, kuri pagrįstai gali kelti didelį ir neišvengiamą pavojų saugai ir sveikatai, bei apie visus apsaugos priemonių trūkumus ir t. t.

Taigi darytina išvada, kad darbuotojai, turi ne tik teises reikalauti iš darbdavių atitinkamų pareigų saugos ir sveikatos srityje atlikimo bei vykdymo, bet ir patys - laikytis minėto Direktyvos nustatyto teisinio reglamentavimo įpareigojimų.

Taryba gali priimti atskiras direktyvas³⁹, reglamentuojančias specifinius darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus atskirose srityse (sutinkamai su direktyvos priedu tokiomis sritimis laikoma: specifinės darbo vietos, darbo priemonės, asmeninės apsaugos priemonės, darbas su demonstracinėmis priemonėmis, darbas su sunkiais

³⁵ Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, 10 str.

³⁶ Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, 11 str.

³⁷ Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, 12 str.

³⁸ Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29, 13 str.

³⁹ Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 320-326.

kroviniais, keliančiais nugaros pažeidimo riziką ir pan.). Priėmus specialiąją direktyvą, pamatinės direktyvos 89/391/EEB nuostatos taikomos visoms sritims, nurodytoms atskirose direktyvose, nepažeidžiant griežtesnių ir (arba) specialių nuostatų, pateiktų tose direktyvose. Literatūroje šios specifinės sritys, kuriose pamatinės direktyvos pagrindu yra priimamos atskiros direktyvos, sąlygiškai skirstomos į kelias pagrindines grupes: 1) minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai darbo vietai, darbo įrangai ir įrankiams⁴⁰; 2) minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai, taikomi atskirose ekonominės veiklos etapuose⁴¹; 3) darbuotojų apsauga nuo kenksmingų veiksnių⁴²; 4) minimalūs saugos ir

⁴⁰ a) Tarybos direktyva 89/654/EEB dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

b) Tarybos direktyva 89/655/EEB dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.) ir ją keitusios: Tarybos direktyva 95/63/EB, iš dalies keičianti Direktyvą 89/655/EEB dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.), bei Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2001/45/EB, iš dalies keičianti Direktyvą 89/655/EEB dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

c) Tarybos direktyva 89/656/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones (trečioji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

d) Tarybos direktyva 92/58/EEB dėl būtiniausių reikalavimų įrengiant darbo saugos ir (arba) sveikatos ženklus (devintoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

e) Tarybos direktyva 93/103/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, dirbant žvejybos laivuose (tryliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

f) Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 1999/92/EB dėl būtiniausių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, taikomų dirbant potencialiai sprogioje aplinkoje (penkioliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.).

⁴¹ a) Tarybos direktyva 92/57/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų laikinosiose arba kilnojamosiose statybvietėse įgyvendinimo (aštuntoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

b) Tarybos direktyva 92/91/EEB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos gerinimo būtiniausių reikalavimų, taikomų naudingųjų iškasenų gavybos mechaniniais gręžiniais įmonėse (vienuoliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

c) Tarybos direktyva 92/104/EEB dėl būtiniausių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos gerinimo reikalavimų, taikomų naudingųjų iškasenų antžeminės ir požeminės gavybos įmonėse (dvyliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.).

⁴² a) Tarybos direktyva 83/477/EEB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su asbesto poveikiu darbe (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 80/1107/EEB 8 str.) ir ją keitusios: Tarybos direktyva 91/382/EEB, iš dalies pakeičianti Direktyvą 83/477/EEB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su asbesto poveikiu darbe (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 80/1107/EEB 8 str.), bei Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/18/EB, iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 83/477/EEB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su asbesto poveikiu darbe;

b) Tarybos direktyva 86/188/EEB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su triukšmo poveikiu darbe;

c) Tarybos direktyva 90/269/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, taikomų krovinių krovimui rankomis, pirmiausiai, kai gresia pavojus, jog darbuotojai gali susižeisti nugarą (ketvirtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

d) Tarybos direktyva 90/270/EEB dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrengimais (penktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 87/391/EEB 16 str. 1 d.);

e) Tarybos direktyva 90/394/EEB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su kancerogenų poveikiu darbe (šeštoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.) ir ją keitusios: Tarybos direktyva 97/42/EB, pirmą kartą iš dalies keičianti Direktyvą 90/394/EEB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su kancerogenų poveikiu darbe (šeštoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos

sveikatos reikalavimai, taikomi atskiroms darbuotojų kategorijoms⁴³. Pamatinė direktyva ir keturios minėtos pagrindinių atskirų direktyvų grupės sudaro darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reglamentavimo tinklą.

Darbuotojų sauga ir sveikata Lietuvoje.

Demokratinėje valstybėje žmogus turi prigimtine ir konstitucine teise laisvai pasirinkti darbą, verslą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Darbuotojų gyvybei ir sveikatai apsaugoti yra teikiamas išskirtinis dėmesys, kurį garantuoja pagrindinis teisinis dokumentas – Lietuvos Respublikos Konstitucija.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Pažymėtina, jog visame pasaulyje svarbiausias socialinės politikos tikslas yra žmonių sauga ir sveikata darbe. Saugios darbo aplinkos ir saugių darbo sąlygų užtikrinimas yra svarbi darbo santykių teisinio reglamentavimo sritis. Be to, Lietuvos Respublikos

89/391/EEB 16 str. 1 d.), bei Tarybos direktyva 1999/38/EB, antrą kartą iš dalies keičianti Direktyvą 90/394/EEB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su kancerogenų poveikiu darbe, ir išplečianti jos taikymą mutagenams. Visas šias direktyvas konsolidavo Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/37/EB 2004 m. balandžio 29 d. dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusių su kancerogenų arba mutagenų poveikiu darbe (šeštoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

f) Tarybos direktyva 90/679/EEB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, kylančios dėl sąlyčio su biologiniais agentais darbe (septintoji specialioji direktyva, kuri remiasi Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.) ir ją keitusios: Tarybos direktyva 93/88/EEB, iš dalies pakeičianti Direktyvą 90/679/EEC dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, kylančios dėl biologinių medžiagų poveikio darbe (septintoji specialioji direktyva, kuri remiasi Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.). Direktyva vėliau dar keletą kartų buvo keista Komisijos direktyvomis. Visas šias Tarybos ir Komisijos direktyvas konsolidavo Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/54/EB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su biologinių veiksnių poveikiu darbe (septintoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

g) Tarybos direktyva 98/24/EB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe (keturioliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.). Šios direktyvos įgyvendinimo klausimai reguliuojami vėliau priimtomis specialiomis Komisijos direktyvomis;

h) Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/44/EB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, susijusių su fizinių veiksnių (vibracijos) keliama rizika darbuotojų atžvilgiu (septynioliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

i) Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/10/EB dėl būtiniausių saugai ir sveikatai taikomų reikalavimų, susijusių su fizinių veiksnių (triukšmo) keliama rizika darbuotojų atžvilgiu (septynioliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

j) Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2004/40/EB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, susijusių su fizikinių veiksnių (elektromagnetinių laukų) keliama rizika darbuotojams (aštuonioliktoji atskira direktyva, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.), ir ją keičianti Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2008/46/EB, iš dalies keičianti Direktyvą 2004/40/EB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, susijusių su fizikinių veiksnių (elektromagnetinių laukų) keliama rizika darbuotojams (aštuonioliktoji atskira direktyva, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

k) Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2006/25/EB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, susijusių su fizikinių veiksnių (dirbtinės optinės spinduliuotės) keliama rizika darbuotojams (devynioliktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.).

⁴³ a) Tarybos direktyva 91/383/EEB pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotų arba laikinųjų darbo santykių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe;

b) Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1 d.);

c) Tarybos direktyva 94/33/EB 1994 m. birželio 22 d. dėl dirbančio jaunimo apsaugos.

Konstitucinis Teismas 2005 m. vasario 7 d. nutarime konstatavo, kad pagal LR Konstituciją valstybė yra konstituciškai įpareigota asmeniui, kurio sveikatai yra pakenkta dėl netinkamų, nesaugių ar nesveikų darbo sąlygų (įskaitant nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas), teikti atitinkamą socialinę paramą. Įstatymų leidėjas gali pasirinkti ir įstatymuose įtvirtinti minėtos paramos tiekimo modelį⁴⁴.

Konstitucinę teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas detalizuoja DK,⁴⁵ LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁴⁶, LR valstybinės darbo inspekcijos įstatymas⁴⁷, kiti įstatymai, Vyriausybės nutarimais patvirtinti norminiai teisės aktai, tokie kaip LR nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai⁴⁸, LR profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai⁴⁹, Darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatai⁵⁰ ir kiti nustatyta tvarka patvirtinti norminiai teisės aktai, nuostatai bei taisyklės⁵¹. LAT teisėjų kolegija konstatavo⁵², kad darbdavio atsakomybės dėl žalos, padarytos darbuotojo gyvybės atėmimu teisinį pagrindą sudaro tiek CK 6.245-6.250, 6.263, 6.284 straipsniai, tiek ir darbo įstatymų normos, nustatančios darbdavio prievolę užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą (pvz., DK 259-284 straipsniai, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3, 11 straipsniai).

Darbuotojų saugą ir sveikatą Darbo kodekse reglamentuoja ne tik XVIII skyrius, darbuotojų sauga ir sveikata, DK 259 – 284 straipsniai, bet ir kiti DK skyriai, pavyzdžiui, XIII skyrius „Darbo laikas“, XIV skyrius „Poilsio laikas“ ir kt. Galima sakyti, kad darbuotojų saugai ir sveikatai skirtas visas DK. Bendras saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas yra įtvirtintas DK 2 straipsnio 1 dalies 5 punkte. DK taip pat yra išskirtos didesnės saugos ir sveikatos garantijos labiau pažeidžiamoms darbuotojų grupėms, pavyzdžiui, asmenims iki aštuoniolikos metų (DK 277 straipsnis),

⁴⁴ LRKT 2005 m. vasario 7 d. nutarimas byloje Nr. 9/02 // Valstybės žinios. 2005. Nr. 19-623.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

⁴⁸ 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.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 487 „Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 69-2398.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 13 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2002, Nr. 4-97.

⁵¹ Įvairiausių rizikos daiktų gamybos, saugojimo, saugaus naudojimo ir priežiūros taisyklės ir techniniai reglamentai (STR); higienos normos (HN) ir taisyklės; medicinos normos (MN); Lietuvos standartai (LST) ir kiti atitinkamų ministerijų, žinybų vadovų įsakymais arba specializuotų tarnybų priimti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šie norminiai teisės aktai sudaro apie 90 procentų visų darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių norminių teisės aktų.

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2009 m. spalio mėn. 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-267/2009.

moterims (DK 278 straipsnis), invalidams (DK 279 straipsnis). Darbuotojų saugai ir sveikatai būdingas griežtesnis administracinis-techninis reglamentavimas⁵³.

Pažymėtina, jog darbuotojų sauga ir sveikata apima⁵⁴ ne tik išankstines, prevencines, bet ir kitas priemones bei sankcijas už nustatytų prevencinių ir kitų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nesilaikymą. Pavyzdžiui, DK 283 straipsnis, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso šeštosios knygos XXII skyriaus trečiojo skirsnio nuostatos⁵⁵, Lietuvos Respublikos Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo⁵⁶ ir kiti įstatymai nustato atlyginimo už darbe sužalotą sveikatą tvarką. DK 273 ir 212 straipsniai nustato darbdavio pareigą perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą, ligos pašalpos ar ne mažesnio darbo užmokesčio mokėjimą perkėlus ir pan.

Tiek LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnyje, tiek ir DK 260 straipsnyje numatyta, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, nesvarbu, kokia įmonės veiklos rūšis, kokia sudaryta darbo sutartis (terminuota ar neterminuota), darbuotojų skaičius, įmonės rentabilumas, darbo vieta, darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo dienos arba darbo pamainos trukmė, kokia darbuotojo pilietybė, rasė, tautybė, lytis, seksualinė orientacija, amžius, socialinė kilmė, politiniai ar religiniai įsitikinimai. Šio įstatymo nustatytos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos taikomos taip pat ir valstybės bei savivaldybių institucijų ar įstaigų tarnautojams. DK 2 straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatyta, kad darbo ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas yra darbo santykių teisinio reguliavimo principas, kurio įgyvendinimas yra darbdavio pareiga.

LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas reglamentuoja: darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas; darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai institutą, darbdavio pareigas, darbuotojų instruktavimą ir profesinį mokymą, darbuotojų apsaugos priemones, sveikatos priežiūros paslaugų organizavimą, darbdavių teises darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, darbuotojų teises darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, darbuotojų dalyvavimą įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones bei kt.

J. Tartilas⁵⁷ teigia, kad teisės aktų, reglamentuojančių darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų saugias ir sveikas darbo sąlygas, reikalavimų nesilaikymas sukelia darbuotojų

⁵³ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitita, 2004, p. 407.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitita, 2004, p. 408.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262, su vėlesniais pakeitimais.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.

⁵⁷ Tartilas, J. Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 8(110), 2008, p. 13-14.

trumpalaikį ar visam gyvenimui darbingumo praradimą ar net mirtį, todėl natūralu, kad tiek Tarptautinė darbo organizacija, tiek Europos Sąjunga socialinės politikos srityje yra išskėlusios tikslą – didinti darbo gerovę.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pamatinė direktyva⁵⁸ perkeliama DK be Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatomis, o antrinės direktyvos perkeliamos tais pačiais teisės aktais arba specialiais įstatymų lydymais teisės aktais, tai turbūt yra vienas iš kruopščiausių Europos Sąjungos teisės normų transformacijos pavyzdžių⁵⁹. Taigi Lietuvos darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas visiškai tiksliai atitinka ES nustatytą, tai atskleidžia DK, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas bei kiti norminiai teisės aktai.

Darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė kaip atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus užtikrinanti poveikio priemonė.

Darbuotojų saugos ir sveikatos politiką Lietuvos Respublikoje formuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Remiantis LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 5 straipsnio nuostata, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, bei Sveikatos apsaugos ministerija įgyvendina valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, vadovaudamosi LR Konstitucija, DK, įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais teisės aktais. Socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina atitinkamus darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus, nustatydamas jų įsigaliojimo ir taikymo tvarką. Sveikatos apsaugos ministras tvirtina sveikatos saugos reglamentus (higienos normas). Juose nustato darbuotojų sveikatai nekenksmingus darbo aplinkos veiksmų dydžius. Be to, Socialinės apsaugos ir darbo ministras atstovauja Lietuvos Respublikos interesams darbuotojų saugos ir sveikatos srityje kitose šalyse ir tarptautinėse organizacijose.

Lietuvoje galima išskirti tris darbų saugos ir sveikatos kontrolės formas: 1) valstybinė darbų saugos ir sveikatos kontrolė; 2) visuomeninė darbų saugos ir sveikatos kontrolė; 3) vietinė darbų saugos ir sveikatos kontrolė.

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne⁶⁰ žodis „kontrolė“ reiškia tikrinimą. Taigi tikrinimas kaip Lietuvoje yra laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų vykdomas tiek valstybiniu, tiek visuomeniniu, tiek ir vietiniu (lokaliniu) lygiais.

⁵⁸ Tarybos direktyva 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti // OL L 183, 1989 6 29.

⁵⁹ Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 337.

⁶⁰ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Mokslo ir enciklopedijos leidybos institutas. Vilnius, 2000, p. 325.

Pabrėžtina, kad valstybinę darbų saugos ir sveikatos kontrolę atlieka: a) Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos;⁶¹ b) Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos;⁶² c) Valstybinės energetikos inspekcija prie Ūkio ministerijos⁶³; d) Valstybinė atominės energetikos saugos inspekcija;⁶⁴ e) Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos;⁶⁵ ir kt.

Visuomeninė darbų saugos ir sveikatos kontrolė vykdoma: a) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos - derina trišaliu socialinių partnerių (šalių) bendradarbiavimo principu valstybės, darbuotojų ir darbdavių interesus saugos ir sveikatos srityje;⁶⁶ b) teritorinės ir atskirų ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos. Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų įmonėse prevencijos klausimams nagrinėti trišalių socialinių partnerių bendradarbiavimo principu steigiamos apskričių teritorinės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos ir gali būti steigiamos savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos. Atitinkamų šakos darbdavių organizacijų ir šakos profesinių sąjungų dvišalio bendradarbiavimo principu gali būti steigiamos atskirų ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos;⁶⁷ c) įmonių profesinių sąjungų, remiantis LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 10 straipsnio nuostata, jos atstovauja darbuotojų interesams sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, vadovaudamiesi DK, Profesinių sąjungų įstatymu, LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais; d) įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų.⁶⁸

Vietinę (lokalinę) darbų saugos ir sveikatos kontrolę užtikrina vietinės (įmonės, įstaigos, organizacijos) darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba arba jeigu nesteigiama tarnyba, darbdavys samdo įstaigą arba vieną ar daugiau šios srities specialistų (ne įmonės

⁶¹ LR Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, 6 str. Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585.

⁶² LR Sveikatos priežiūros įstatymas, 15 str. Valstybės žinios. 2002, Nr. 56-2225.

⁶³ Lietuvos Respublikos Energetikos ministro 2009 m. balandžio 10 d. įsakymu Nr.1-32 patvirtinti Valstybinės energetikos inspekcijos prie Energetikos ministerijos nuostatai.

⁶⁴ 2002 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcijos nuostatų ir Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcijos tarybos nuostatų patvirtinimo.

⁶⁵ 2005 m. kovo 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos nuostatų patvirtinimo ir šio departamento steigėjo funkcijų perdavimo.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 6 straipsnis. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;

2009 m. sausio 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 7 straipsnis. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnis. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

darbuotojų) šios tarnybos funkcijoms atlikti arba šias funkcijas atlieka darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo⁶⁹.

Taigi aptartos darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės formos kaip atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus užtikrinančios poveikio priemonės parodo įstatymų leidėjo valią ypatingai išsamiai sureguliuoti norminių teisės aktų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje laikymąsi ne tik valstybiniame, bet ir visuomeniniame bei vietiniame (lokaliniame) lygiuose suteikdamas atitinkamus įgaliojimus šių kontrolės formų subjektams: institucijoms, komisijoms, profesinėms sąjungoms, komitetams. Veiksmingas teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimas įmanomas tik sutelkus valstybės valdžios institucijų, darbdavių ir darbuotojų pastangas⁷⁰.

3. Atsakomybės formos už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus Lietuvos darbo teisėje

Remiantis teisės doktrina,⁷¹ bei norminiais teisės aktais⁷², Lietuvoje, už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų pažeidimus, dėl kurių įvyko arba galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas, darbuotojas susirgo profesine liga, įvyko avarija, sutriko įmonės darbas, darbdaviams, taip pat ir darbuotojams, kurie dirbo tokiomis sąlygomis žinodami,

⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 12 straipsnis. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;

[monių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų 13 punktas. Valstybės žinios, 2008-05-31, Nr. 62-2363.

⁷⁰ Tartilaitė, A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 8(110), 2008, p. 99.

⁷¹ Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008. p.

Mykolo Romerio Universiteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. MRU, Vilnius 2008. p.

⁷² Lietuvos Respublikos Konstitucija, LR piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;

Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262, su vėlesniais pakeitimais;

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais;

Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1, su vėlesniais pakeitimais;

Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr.89-2741 su vėlesniais pakeitimais;

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;

Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933;

Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas.

Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114;

Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 67-1656;

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

kad pažeidžia saugos darbe nuostatas, taikomos tokios įstatymų nustatytos atsakomybės formos: 1) civilinė; 2) materialinė; 3) drausminė; 4) administracinė; 5) baudžiamoji.

Taigi įmonių, įstaigų, organizacijų, statybų vadovai ir darbuotojai už darbų saugos teisės aktų reikalavimų nevykdymą ar pažeidimą traukiami civilinėn, drausminėn, administracinėn, materialinėn ir baudžiamojon atsakomybėn įstatymų numatyta tvarka.

Darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo, kuris savo veikimu ar neveikimu pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus ir tuo neužtikrino saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų, atsako įstatymų nustatyta tvarka.⁷³ Kitaip tariant, darbdaviui atstovaujančiam asmeniui ar darbdavio įgaliotam asmeniui yra numatytas visiškos atsakomybės principas už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus.

Pasak A. Tartilaitės⁷⁴, nesudarymas darbuotojui saugių ir sveikų darbo sąlygų yra šiurkštus piliečio konstitucinės teisės normų pažeidimas ir turi būti įvertintas kaip pagrindinio šalies įstatymo pažeidimas.

Darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą arba atsakomybė už tai gali būti sumažinta, jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe ar profesinę ligą nustatoma, kad tai įvyko susiklosčius neįprastoms ar nenumatytoms aplinkybėms, kurių darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo negalėjo kontroliuoti, arba dėl atsitikimų, kurių padarinių nebuvo galima išvengti, nors ir buvo naudojamos visos reikiamos priemonės⁷⁵. Tai yra visiškos darbdavio atsakomybės principo išimtis, remiantis kuria, jis atleidžiamas nuo atsakomybės arba atsakomybė jam gali būti sumažinama, tik po nelaimingo atsitikimo darbe ištyrimo ar profesinės ligos nustatymo, ir kai atsiranda minėtos ypatingos aplinkybės, eliminuojančios darbdavio kaltę.

Remiantis LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsniu, darbdaviui atstovaujančio asmens atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą gali būti sumažinama įvertinus priemones, kurių darbdaviui atstovaujantis asmuo ėmėsi šio Įstatymo 32 straipsnyje nustatyta tvarka: a) ar buvo tinkamai pavesta darbdavio įgaliotiems asmenims, iš jų – padalinių vadovams, įgyvendinti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencines priemones, kaip nustatyta šio Įstatymo 11 ir kituose straipsniuose; ir b) ar buvo tinkamai supažindintas darbuotojas, kuris pažeidė

⁷³ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnis. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁷⁴ Tartilaitė, A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 8 (110), 2008, p. 99.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnis. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus ar įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminius dokumentus, kuriuos privalėjo vykdyti su jais (instrukuotas ir (ar) apmokytas, kaip laikytis jų reikalavimų).

Darbuotojui, kuris pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus ar įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminius dokumentus, kuriuos privalėjo vykdyti ir su jais buvo supažindintas (instrukuotas ir (ar) apmokytas, kaip laikytis jų reikalavimų), taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė.⁷⁶ Kai darbuotojas pažeidžia saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimus, atsižvelgiant į pažeidimą jis gali būti nušalintas nuo darbo (DK 123 straipsnis, 265 straipsnio 7 dalis), gali būti sustabdyti darbai (DK 266 straipsnis), darbuotojams gali būti taikoma drausminė (DK 227-244 straipsniai), materialinė (DK 245-258 straipsniai), administracinė ir baudžiamoji atsakomybė.⁷⁷ Atkreiptinas dėmesys į tai, kad tam tikrais įstatymų ir DK nustatytais atvejais, jų normos yra tik blanketinės ir nukreipia į Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą (toliau CK). Taigi civilinė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus taikoma taip pat kaip ir kitos minėtos atsakomybės formos.

Dėl magistriniams darbams keliamų apimties reikalavimų šiame bus apžvelgtos visos atsakomybės formos už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus ir nagrinėjami darbuotojų sveikatai ir gyvybei padarytos žalos atlyginimo sistemos ypatumai.

3.1 Civilinė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus

Civilinė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių. CK 6.245 straipsnyje yra pateikta civilinės atsakomybės samprata, pagal kurią civilinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius). Šios prievolės atsiradimo pagrindas specialus – civilinės teisės pažeidimas.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnis. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitita, 2004, p. 446.

Skiriamos dvi civilinės atsakomybės rūšys: sutartinė ir deliktinė. Sutartinė civilinė atsakomybė yra turtinė prievolė, kuri atsiranda dėl to, kad neįvykdoma ar netinkamai įvykdoma sutartis, kurios viena šalis turi teisę reikalauti nuostolių atlyginimo ar netesybų (sumokėti baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti dėl sutarties neįvykdymo ar netinkamo įvykdymo padarytus nuostolius arba sumokėti netesybas (baudą, delspinigius). Taigi sutartinė civilinė atsakomybė pasireiškia tiek nuostolių atlyginimu, tiek ir netesybomis. Deliktinė civilinė atsakomybė yra turtinė prievolė, atsirandanti dėl žalos, kuri nesujusi su sutartiniais santykiais, išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato, kad deliktinė atsakomybė atsiranda ir dėl žalos, susijusios su sutartiniais santykiais. Ši atsakomybė pasireiškia tik nuostolių atlyginimu⁷⁸.

Pažymėtina, jog kaip ir bet kuri prievolė, civilinė atsakomybė atsiranda esant tam tikriems juridiniams faktams (sąlygoms), jų visetui⁷⁹. CK reglamentuoja tokias civilinės atsakomybės atsiradimo sąlygas: 1) neteisėti veiksmai (CK 6.246 straipsnis), 2) priežastinis ryšys (CK 6.247 straipsnis), 3) kaltė kaip civilinės atsakomybės sąlyga (CK 6.248 straipsnis), 4) žala ir nuostoliai (CK 6.249 straipsnis). LAT teisėjų kolegija⁸⁰ ne kartą pažymėjo, kad įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, darbdavio kaltė yra preziumuojama, tačiau nustatant darbdavio atsakomybę, nepakanka konstatuoti jo kaltę, bet būtina nustatyti ir kitas bendrąsias civilinės atsakomybės sąlygas: neteisėtus veiksmus (neveikimą), žalą ir priežastinį ryšį tarp atsiradusios žalos ir neteisėtų veiksmų.

Mokslinėje literatūroje iki šiol diskutuojama, darbdavio atsakomybė laikytina sutartine ar deliktine atsakomybe⁸¹. DK komentaro autorių kolektyvo nuomone⁸², darbdavio materialinė atsakomybė pagal savo prigimtį yra deliktinė atsakomybė. Jų teigimu, tai patvirtina ta aplinkybė, kad darbdavio materialinė atsakomybė reglamentuojama civilinės teisės normomis (DK 249 straipsnis). Pagal deliktinės atsakomybės taisyklę, nustatytas CK XXII skyriaus trečiajame skirsnyje, kiekvienas asmuo turi pareigą⁸³ laikytis tokio elgesio taisyklių, kad savo veiksmais (veikimu, neveikimu) nepadarytų kitam asmeniui žalos, o padarius žalą, asmeniui, turtui, o įstatymų numatytais atvejais – ir neturtinę žalą, privalo visiškai atlyginti atsakingas asmuo. Taigi

⁷⁸ LR Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (I). Vilnius: Justitia, 2003, p. 335.

⁷⁹ Civilinė teisė. Prievolių teisė. Vilnius: MRU, 2004, p. 181.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2009 m. spalio mėn. 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-267/2009;

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje D. G. ir V. G. v. AB „Achema“, Nr. 3K-3-556/2008;

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje L. K. ir V. K. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-476/2008.

⁸¹ Mikelėnas, V. *Civilinės atsakomybės problemos. Lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 36.

⁸² Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 363.

⁸³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 6.263 str. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262, su vėlesniais pakeitimais.

galima teigti, jog iš esmės darbdavio materialinė atsakomybė yra deliktinė civilinė atsakomybė.

Vakarų valstybių teisėje jau nebėra diskutuojama šiuo klausimu, nes dauguma šalių priėmė įstatymus dėl privalomo draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe. Įvedus tokią sistemą, vienose valstybėse poreikis taikyti civilinę atsakomybę natūraliai išnyko, nes atsirado draudimas, kuris visais atvejais garantuoja visišką žalos atlyginimą. Kitose šalyse išliko galimybė nukentėjusiajam pasirinkti vieną iš dviejų kompensavimo sistemų – arba draudimo atlyginimą, arba deliktinės civilinės atsakomybės taikymą⁸⁴.

Analizuojant LAT praktiką pastebėtina, jog formuodamas vienodą teismų praktiką, LAT⁸⁵ taip pat laikosi nuomonės, kad darbdavio atsakomybė turi būti pripažintina deliktine. Nors darbdavio materialinė atsakomybė reglamentuojama civilinės teisės normomis⁸⁶ ir iš esmės žalos atlyginimui taikomos vienodos taisyklės, ar darbdavys padarė žalą darbuotojui, ar kitam asmeniui, su kuriuo jo nesieja darbo santykiai, nereikia absoliutinti civilinės teisės vaidmens reglamentuojant darbdavio materialinę atsakomybę, kadangi darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai tarp šalių yra darbo santykiai, numatyta ypatinga procesinė tvarka išieškoti žalą, leidžiama padidinti darbdavio materialinę atsakomybę kolektyvinėse sutartyse. Taigi darbdavio deliktinė atsakomybė glaudžiai susijusi su egzistuojančiais sutartiniais santykiais.⁸⁷

Civilinės atsakomybės objektas tai turtiniai arba asmeniniai santykiai, kurie dažniausiai yra ginami teismo tvarka, pateikiant ieškinį pagal civilinio proceso kodekso nustatytą reglamentavimą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad civilinės atsakomybės atveju galioja skolininko kaltės prezumpcija. Taigi kaltę įrodinėti už pažeidimus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje turi darbdavys arba jo įgaliotas asmuo.

Civilinė atsakomybė ir materialinė atsakomybė pagal darbo teisę turi daug bendro. DK 249 straipsnyje yra numatyta, kad darbdavys pagal CK normas privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, taip pat dėl darbuotojo turto

⁸⁴ Mikelėnas, V. Civilinės atsakomybės problemos. Lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995, p. 36.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. VSDF Šiaulių skyrius, Nr. 3K-7-1115/2003, kat. 7.1, 39.6.2.12;

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje M. B. v. VSDF Utenos rajono skyrius, Nr. 3K-3-1737/2003, kat. 7.1.

⁸⁶ Remiantis LR DK 249 str., darbdavys pagal Civilinio kodekso normas privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, taip pat dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo bei jo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 363.

sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo bei jo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo⁸⁸. Taigi minėtais atvejais, darbo teisės normos nereglamentuoja tokio pobūdžio žalos atlyginimo, tai daroma remiantis kitų teisės šakų normomis. Svarbu tiksliai nustatyti ar darbuotojas buvo draustas nurodytu draudimu, kadangi nuo šio momento atsiranda socialinio draudimo santykiai, kuriuos reguliuoja socialinės apsaugos teisė.

Asmeniui padaryta žala gali būti dvejopa: 1) asmens sveikatos (kūno) sužalojimas ar kitoks pakenkimas sveikatai (pvz. profesinė liga); 2) gyvybės atėmimas.

Asmens sveikatos sužalojimas ar gyvybės atėmimas sukuria prievolę atlyginti žalą. Dėl savo specifinių bruožų ji yra išskiriama į specialųjį deliktą. Taigi žala padaryta asmeniui dėl jo sveikatos sužalojimo arba gyvybės atėmimo, atlyginama pagal specialiąsias taisykles⁸⁹. Šiuo metu Lietuvoje pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą, yra Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas.⁹⁰ Remiantis šio įstatymo nuostatomis žala yra atlyginama socialinio draudimo būdu. Šio draudimo tikslas – kompensuoti dėl draudiminių įvykių negautas pajamas šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims, o jų mirties dėl draudiminių įvykių atvejais – jų šeimos nariams (Nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įstatymo 11 straipsnio 1 dalis).

Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas įsigaliojo nuo 2000 m. sausio 1 d. Prieš įsigaliojant šiam įstatymui, darbdavio padaryta žala darbuotojo sveikatai ar gyvybei buvo atlyginama pagal Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinąjį įstatymą ir pagal 1964 m. Civiliniame kodekse įtvirtintas bendrąsias civilinės deliktinės atsakomybės taisykles. Tačiau minėto įstatymo įgyvendinime kilo tam tikrų problemų.

Svarbu paminėti tai, jog LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas numato tik dalinį žalos atlyginimą, todėl atsakomybė dėl žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, atlyginimo taip pat kyla ir darbdaviui. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad LAT ne kartą yra pabrėžęs, kad draudžiant darbuotoją atsiranda ribota draudiko, bet ne žalą padariusio asmens atsakomybė, kaip buvo minėta jo atžvilgiu taikomas visiškas žalos atlyginimo principas.⁹¹ Taigi jeigu darbuotojas buvo sužalotas dėl

⁸⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

⁸⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 249 straipsnis, 283 straipsnio 1 dalis, . Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje A.J. B. v. VSDF Šiaulių skyrius, Nr. 3K-7-1115/2003, kat. 7.1, 39.6.2.12;

nelaimingo atsitikimo dėl darbdavio kaltės ar neteko dalies ar viso darbingumo dėl profesinės ligos, o jam paskirta socialinio draudimo išmoka visiškai neatlygina patirtos žalos, likusią dalį bendraisiais pagrindais turi atlyginti darbdavys⁹². Tai lemia šios rūšies socialinio draudimo specifiką: nelaimingų atsitikimų darbe socialinis draudimas skirtas kompensuoti tik dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos prarastas pajamas šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims.⁹³

LAT yra ne kartą pabrėžęs⁹⁴, jog būtina įrodyti, kokie neteisėti darbdavio veiksmai ar neveikimas ir kaip nulėmė arba bent turėjo minimalios įtakos žalos atsiradimui. Šias sąlygas nustačius, darbdavys privalo atlyginti tik tą padarytos žalos dalį, kurios nepadengia atlyginimas pagal LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą.

Specifinis yra darbdavio kaltės klausimas, tradiciškai žiūrint į kaltę kaip į asmens psichinį santykį su kilusiomis pasekmėmis, būtų sunku ją pagrįsti dėl nelaimingo atsitikimo darbe, todėl darbdavio kaltės sąlyga jo atsakomybei už darbuotojo sveikatai padarytą žalą yra nebūtina⁹⁵. Bet darbe įvykus nelaimingam atsitikimui ir nustačius darbo saugos pažeidimus, turi būti nustatyta ir tai, ar darbdavys buvo pakankamai apdairus ir rūpestingas, kad to būtų išvengta, ar tinkamai organizavo darbų saugą.

LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio nuostata reglamentuoja draudiminius įvykius⁹⁶. Kyla klausimas, ar darbdaviui

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje A. R. v. *VSDF Tauragės rajono skyrius*, Nr. 3K-3-82/2003, kat. 7.1.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje T. K. v. AB „*Markučiai*“, Nr. 3K-3-103/2005, kat. 44.5.2.16.

⁹³ Verikas, A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*. 56 (48), 2004, p. 61, 63.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2009 m. spalio mėn. 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-267/2009;

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje T. K. v. AB „*Markučiai*“, Nr. 3K-3-103/2005, kat. 44.5.2.16;

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje V. V. v. *UAB „Žemaitijos deguonis“*, Nr. 3K-3-575/2006, kat. 16.2.1; 16.2.4; 44.5.2.16 (S).

⁹⁵ Verikas, A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*. 56 (48), 2004, p. 64.

⁹⁶ LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnis nustato, kad:

1. Draudiminiais įvykiais pripažįstami nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu apdraustiems asmenims, nurodytiems 4 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose, įvykę nelaimingi atsitikimai darbe arba nustatytos profesinės ligos, kuriuos ištyrus nustatoma, kad jie įvyko esant visoms šioms sąlygoms:
 - 1) dirbant draudėjo nustatytu darbo laiku, o jeigu darbuotojui darbo laikas draudėjo nėra nustatytas, tai draudėjo nustatytu darbo laiku, taip pat atskiru draudėjo nurodymu paskirtu dirbti laiku bei dirbant tarnybinių komandiruočių laiku;
 - 2) dirbant darbo sutartyje sulygta darbą (įskaitant ir darbo vietos parengimą bei sutvarkymą), taip pat atliekant kitus draudėjo pavestus su jo vykdoma veikla susijusius darbus draudėjo naudai arba atliekant viešojo administravimo funkcijas;
 - 3) dirbant darbą, už kurį mokamas darbo užmokestis, nuo kurio mokamos arba turi būti mokamos nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokos.

atsakomybė kyla tik tada, kai nelaimingas atsitikimas pripažįstamas draudiminiu, ar ir tada, kai nelaimingas atsitikimas nepripažįstamas draudiminiu.

Pažymėtina, jog vienodą teisminę praktiką formuojantis LAT yra atsakęs į šį klausimą. 2005 m. birželio 13 d. LAT⁹⁷ nutartyje nagrinėjo teisės aiškinimo ir taikymo problemą, ar pagal CK 6.284 straipsnį darbdavys gali būti įpareigotas atlyginti žalą, atsiradusią darbuotojo gyvybės atėmimo atveju, jeigu nukentėjęs darbuotojas buvo apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka, tačiau nelaimingas atsitikimas nepripažintas draudiminiu įvykiu ir dėl to draudimo išmokos neišmokėtos. Teismas padarė išvadą, kad Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo paskirtis – nustatyti nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo santykius (Įstatymo 1 straipsnis), o ne reglamentuoti atsakomybę už žalą. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (redakcija, galiojusi ginčo teisinių santykių atsiradimo metu) 13 straipsnyje nustatyta, kad darbdavio pareiga yra užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. To paties įstatymo 77 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbdavys, kuris savo veikimu arba neveikimu pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus ir tuo neužtikrino saugių ir sveikų darbo sąlygų, atsako įstatymų nustatyta tvarka, o šio straipsnio 2 dalyje – kad darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą arba darbdavio atsakomybė už tai gali būti sumažinta, jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe <...> nustatoma, kad tai įvyko

2. Draudiminius įvykiais pripažįstami apdraustiesiems, nurodytiems 4 straipsnio 1 dalies 3–5 punktuose, įvykę nelaimingi atsitikimai darbe arba nustatytos profesinės ligos, kuriuos ištyrus nustatoma, kad jie įvyko esant visoms žemiau išvardytoms sąlygoms:

- 1) dirbant draudėjo nustatytu darbo laiku, o jeigu apdraustajam darbo laikas draudėjo nėra nustatytas, tai draudėjo nustatytu darbo laiku, taip pat atskiru draudėjo nurodymu paskirtu dirbti laiku;
- 2) dirbant draudėjo pavestus darbus (įskaitant ir darbo vietos parengimą bei sutvarkymą);
- 3) dirbant darbą, už kurį mokamas darbo užmokestis, nuo kurio mokamos arba turi būti mokamos nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokos, arba kai nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokas moka Biudžeto sandaros įstatyme nurodyti valstybės biudžeto asignavimų valdytojai.

3. Draudiminius įvykiais pripažįstamos nustatytos lėtinės profesinės ligos, kai nustatoma, kad nukentėjusieji, išgaliojus Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymui buvo draudžiami nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu kaip šio Įstatymo 4 straipsnyje nurodyti asmenys.

4. Draudiminius įvykiais taip pat pripažįstami 4 straipsnyje nurodytiems apdraustiesiems įvykę nelaimingi atsitikimai, kuriuos ištyrus nustatoma, kad jie yra įvykę šiais atvejais:

- 1) papildomų, specialių pertraukų ar pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu, kai darbuotojas yra darbo vietoje, įmonės patalpose ar jos teritorijoje;
- 2) pakeliui į darbą ar iš darbo;
- 3) kai išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu (pagal Darbo kodekso 130 straipsnio 3 dalį) darbuotojas ieško naujo darbo;
- 4) apdraustiesiems atliekant įstatymų nustatytas valstybines, visuomenines ar piliečio pareigas, kai už tą laiką mokamas darbo užmokestis arba atitinkama kompensacija, nuo kurių mokamos arba turi būti mokamos nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokos.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 13 d. nutarimas civilinėje byloje L. S. v. UAB „Vigidas“, Nr. 3K-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3;17.7; 44.5.2.16.

susiklosčius neįprastoms ar nenumatytoms aplinkybėms, kurių darbdavys negalėjo kontroliuoti, arba dėl atsitikimų, kurių padarinių nebuvo galima išvengti, nors ir buvo naudojamos visos reikiamos priemonės.

Toks įstatyminis reglamentavimas teismo teigimu, įgalina padaryti išvadą, kad darbdavys, nesant įstatyme numatytų jo atsakomybę eliminuojančių sąlygų, įstatymų nustatyta tvarka atsako ir už dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kuris nepripažintas draudiminiu įvykiu, atsiradusią žalą.

Pabrėžtina, jog CK tiesiogiai nesieja žalos atlyginimo su draudiminiais ar nedraudiminiais įvykiais, nustatytais Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme. Dėl to aiškinant sistemiškai CK 6.284 straipsnį ir jo 4 dalį galima padaryti išvadą, jog šis CK straipsnis gali būti taikomas ir tais atvejais, kai, esant nustatyto darbdavio atsakomybės sąlygoms, nukentėjęs asmuo buvo apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka, tačiau nelaimingas atsitikimas darbe nepripažintas draudiminiu įvykiu.

Pažymėtina, kad tokią įstatymų leidėjo valią patvirtina ir tai, kad 2003 m. lapkričio 11 d. įstatymu Nr. IX-1819 pakeisto ir nauja redakcija išdėstyto Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 8 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe <...> jis nepripažįstamas draudiminiu įvykiu, sužalotam ar susirgusiam profesine liga asmeniui ir (ar) jo šeimos nariams žala atlyginama CK nustatyta tvarka.⁹⁸ Taigi konstatuotina, jog jei įvykis nepripažįstamas draudiminiu, tai dar nereiškia, kad darbdavys yra atleidžiamas nuo žalos atlyginimo.

Pastebėtina, kad Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 2 straipsnis reglamentuoja ne tik nelaimingus atsitikimus darbe ar profesines ligas, bet ir nelaimingus atsitikimus pakeliui į darbą ar iš darbo, t. y. tais atvejais, kai darbdavio kaltės nėra. Jei nėra visų būtinų sąlygų atsakomybei kilti, darbdavys tokios žalos atlyginti neprivalo, neatlyginama ir žalos sveikatai dalis, viršijanti socialinio draudimo išmoką, - turėtos išlaidos ir neturtinė žala⁹⁹.

Daugelyje šalių socialinės apsaugos administravimo institucijos turi teisę reikalauti, kad atsiradusius nuostolius atlygintų atsakingas asmuo, tai yra trečioji šalis socialinės apsaugos įstaigos ir socialinės rizikos aukos atžvilgiu. Iš čia kilęs terminas

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 13 d. nutarimas civilinėje byloje L. S. v. UAB „Vigidas“, Nr. 3K-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3;17.7; 44.5.2.16.

⁹⁹ Verikas, A. Darbdavio atsakomybė padariusi žalą darbuotojo sveikatai. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 56 (48), 2004, p. 64.

„trečiosios šalies atsakomybė“ ir kartu galimybė socialinės apsaugos sistemai išsireikalauti nuostolių atlyginimo iš trečiosios šalies. Teisiniais terminais tai vadinama aukos teisių subrogavimu socialinės apsaugos įstaigai. Tik retais atvejais socialinės apsaugos teisė reikalauja, kad ginamasis asmuo pats imtųsi įstatymuose numatytų veiksmų prieš atsakingą šalį ir po to perduotų kompensaciją (lygią gautai socialinės pašalpos sumai) socialinės apsaugos įstaigai¹⁰⁰.

Pagal LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 31 straipsnį, jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo nustatoma, kad jis įvyko dėl trečiojo asmens kaltės, tai Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinis skyrius atgėžtinio reikalavimo teise išreikalauja išmokėtas išmokas iš kalto asmens CK nustatyta tvarka.¹⁰¹ Beje, pagal 1997 m. LR žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą,¹⁰² atlyginęs žalą asmuo turi regreso teisę bendrais civilinės atsakomybės taikymo pagrindais į kitus kaltus asmenis, kurie tiesiogiai padarė žalą arba yra už ją atsakingi dėl savo kaltės.¹⁰³ Taigi toks išmokėtų išmokų grąžinimo mechanizmas, atgėžtinio reikalavimo teise, užtikrina tikrojo kaltininko atsakomybės neišvengiamumą.

Kaip jau buvo aukščiau šiame magistro darbe minėta, LAT praktika suformulavo taisyklę,¹⁰⁴ kad draudžiant darbuotoją pagal LR socialinio draudimo įstatymą nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir susirgimo profesine liga atsiranda tik ribota draudiko atsakomybė ir visa žala nukentėjusiajam nėra padengiama iš draudimo mokamo atlyginimo, todėl už žalą atsakingas asmuo turi atlyginti likusią jam neatlygintą jos dalį bendraisiais pagrindais. Pažymėtina, jog Socialinio draudimo įstatymas nenumato neturtinės žalos atlyginimo apdraustajam, todėl draudikas ieškovui atsiradusios neturtinės žalos pagal minėtą įstatymą neatlygina, o tik kompensuoja nukentėjusiojo patirtus turtinius praradimus (CK 6.290 straipsnio 1 dalis). Kadangi neturtinė žala nukentėjusiesiems neatlygintina pagal Socialinio draudimo įstatymą, tai šią žalą jiems privalo atlyginti už žalą atsakingas asmuo. Šiuo atveju, kadangi nelaimingas atsitikimas įvyko darbo metu, einant darbines pareigas, tai pagal CK 6.264 straipsnį atlyginti neturtinę žalą privalėjo darbdavys. Neturtinė žala nukentėjusiesiems turėjo būti atlyginta

¹⁰⁰ Daniel, P. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 127.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.

¹⁰² Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 67-1656.

¹⁰³ Civilinės atsakomybės praktikumas. Vilnius: MRU, 2008, p. 154.

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2010 m. kovo mėn. 16 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-134/2010.

nepriklausomai nuo vienkartinės socialinio draudimo išmokos išmokėjimo¹⁰⁵ (CK 6.250 straipsnis, 6.284 straipsnio 1 dalis).

Sveikatos sužalojimo atveju žala atlyginama pagal CK 6.283 straipsnį, kurio 4 dalyje nustatyta, kad šis straipsnis taikomas tik tais atvejais, kai nukentėjęs asmuo nėra apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu įstatymų nustatyta tvarka. Ta pati nuostata įtvirtinta ir CK 6.284 straipsnio 4 dalyje, kuri numato atsakomybę už dėl gyvybės atėmimo atsiradusią žalą. Taigi lingvistiškai analizuojant šias normas išeity, kad aptariamai CK straipsniai taikomi, jeigu negalima taikyti Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo¹⁰⁶, kuris nenumato neturtinės žalos atlyginimo apdraustajam. Tačiau LAT dėl šio klausimo konstatavo¹⁰⁷, kad ir tuo atveju, kai nukentėjusysis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, jam turi būti atlyginta neturtinė žala.

LAT konstatavo¹⁰⁸, jog neturtinė žala atlyginama ir tais atvejais, kai žala padaryta dėl asmens gyvybės atėmimo. Darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai neturtinę žalą, jos dydį kiekvienu konkrečiu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civilinių kodeksu (DK 250 straipsnis). Neturtinės žalos dydis nustatomas atsižvelgiant į CK 6.250 straipsnyje, kituose įstatymuose nurodytus neturtinės žalos dydžiui reikšmingus kriterijus arba konkrečioje byloje pripažintas svarbias aplinkybes. Darbuotojo padarytas darbų saugos norminių aktų pažeidimas ar elementarios savisaugos reikalavimų nesilaikymas gali būti teismo pripažintas kaip vienas iš kriterijų, reikšmingų darbuotojui (arba jo šeimos nariams) padarytos neturtinės žalos dydžiui nustatyti (CK 6.250 straipsnis). Pagal suformuotą teismų praktiką¹⁰⁹ dėl neturtinės žalos dydžio nustatymo teismai atsižvelgia į darbdavio (skolininko) veiksmus, kurie nors minimaliai turi įtakos šios žalos atsiradimui.

Pastaruoju laikotarpiu kasacine tvarka išnagrinėtos bylos, kuriose buvo sprendžiami reikalavimai dėl neturtinės žalos atlyginimo, kildinami iš sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-450/2006, paliktas galioti teismo sprendimas, kuriuo ieškovui dėl sveikatos sužalojimo priteista 25 000 Lt neturtinės žalos atlyginimo; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. lapkričio 7 d. nutartimi, priimta

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje A..S. v. AB „Panevėžio statybos trestas“, Nr. 3K-3-358/2004, kat. 39.6.2.12.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. VI knyga. Prievolių teis. (1) Vilnius: Justitia, 2003, p. 394.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. lapkričio 5 d. nutartis c.b. N. Cmelevskienė v. UAB „Club 8 Company“, Nr. 3K-3-1049/2003.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje V.M., I. M., S. M v. AB „Lietuos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-566/2008, kat. 44.5.2.16.

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje M.J. v. Z. Č., UAB „Ergo Lietuva“, Nr. 3K-7-159/2005, kat. 44.5.2.4; 44.2.4.2 ir kt.

civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2006, paliktas nepakeistas teismo sprendimas, kuriuo ieškovui dėl sveikatos sužalojimo priteista 30 000 Lt neturtinės žalos atlyginimo; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. balandžio 18 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-157/2007, palikta nepakeista apeliacinės instancijos teismo nutartis, kuria ieškovui dėl sveikatos sužalojimo (netekus 85 procentų darbingumo) priteista 50 000 Lt neturtinės žalos atlyginimo; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 26 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-262/2007, palikta nepakeista apeliacinės instancijos teismo nutartis, kuria ieškovui dėl sveikatos sužalojimo (netekus 50 procentų darbingumo) priteista 40 000 Lt neturtinės žalos atlyginimo; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 26 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-129/2008, palikta nepakeista apeliacinės instancijos teismo nutartis, kuria ieškovei dėl profesinio susirgimo (netekus 5 procentų profesinio darbingumo) priteista 10 000 Lt neturtinės žalos atlyginimo; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. spalio 20 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-529/2008, priteista ieškovui dėl sveikatos sužalojimo (netekus 50 procentų profesinio darbingumo) 50 000 Lt neturtinės žalos atlyginimo¹¹⁰.

Taigi teismų praktika gana pažangiai susiformavo neturtinės žalos atlyginimo sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga srityje. Darytina išvada, kad egzistuoja tam tikras teisminis precedentas - netekus apie 50 procentų darbingumo ar profesinio darbingumo yra priteisiama net 50 000 Lt suma, atitinkamai atsižvelgiant į teisingumo, sąžiningumo bei protingumo kriterijus.

Be LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo¹¹¹, žala darbuotojo sveikatai atlyginama ir pagal kitų įstatymų nuostatas: LR žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas¹¹², DK bei CK.

LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas buvo priimtas tik 1999 m. gruodžio 23 d, o įsigaliojo nuo 2000 m. sausio 1 d. Iki jo priėmimo nebuvo numatytas tokio tipo darbuotojų draudimas. Šį klausimą reguliavo LR žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas¹¹³, pagal kurio 4 straipsnį, įmonės, įstaigos, organizacijos, ūkinės bendrijos, žemės ūkio bendrovės, kooperatinės organizacijos, ūkininkai, dėl kurių kaltės buvo

¹¹⁰ Lietuvos Apeliacinio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje S.G. v. UAB „Yazaki wiring technologies Lietuva“, Nr. 2A-204/2010, kat. 16.2.1; 16.2.4; 44.8; 114.11; 121.21.

¹¹¹ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.

¹¹² Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 67-1656.

¹¹³ LR žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. Valstybės žinios. 1997. Nr. 67-1656.

sužalota nukentėjusiojo sveikata arba dėl to jis mirė, susirgo profesine liga, privalėjo atlyginti įstatyme nustatytą žalą. Privalomu draudimu įtvirtinus tokią žalos atlyginimo sistemą, išsprendžiama galima problema, kai darbdavys yra tapęs nemokiu, žalos atlyginimas tampa daug paprastesnis ir greitesnis. Be to, draudimu siekiama sumažinti ir galimus atlygintinos žalos neigiamus padarinius darbdavio atstovo, kaip už žalą atsakingo asmens, turtinei padėčiai¹¹⁴.

Šiame kontekste pažymėtina, kad Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas yra taikomas žalai atlyginti: 1) dėl nelaimingų atsitikimų darbe, įvykusių iki 1999 m. gruodžio 31 d. įskaitytinai, ir susirgimų profesine liga, kurie nustatyta tvarka buvo pripažinti profesinėmis ligomis iki 1999 m. gruodžio 31 d. įskaitytinai; 2) dėl susirgimų profesine liga, nustatyta tvarka pripažintų profesinėmis ligomis po 2000 m. sausio 1 d. tiems nukentėjusiesiems, kurie po 2000 m. sausio 1 d. nebuvo drausti pagal Nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įstatymo nuostatas (Laikinojo įstatymo 23 str. 7 d. 1 ir 2 p.)¹¹⁵.

Nors darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo taisyklės nustatytos minėtuose skirtinguose norminiuose teisė aktuose yra diferencijuotos, tokios žalos atlyginimą nustatančios teisės normos yra tarpusavyje susijusios bendra paskirtimi, bendrais principais ir sudaro sistemą¹¹⁶. Norint užtikrinti visišką darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą skirtingi žalos atlyginimo būdai turi būti taikomi subsidiariai, sprendžiant dėl darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo, pirmiausiai, turėtų būti remiamasi viešosios teisės normomis, t. y. socialinio draudimo būdu, ir tik paskui neatlyginta žalos dalis turėtų būti atlyginama pagal darbdavio materialinės taisyklės arba civilinės atsakomybės taisykles.¹¹⁷

Atkreiptinas dėmesys, kad nagrinėjant LR žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme¹¹⁸ nustatytą žalos atlyginimo ryšį su CK įtvirtintu žalos sveikatai atlyginimu tenka pripažinti, kad šiais įstatymais nustatytas žalos atlyginimas negali būti taikomas kartu, kadangi LR žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame

¹¹⁴ Bagdanskis, T. Darbdavio materialinė atsakomybė. Juristas, 2003, Nr. 3, p. 5.

¹¹⁵ Lietuvos Apeliacinio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje S.G. v. UAB „Yazaki wiring technologies Lietuva“, Nr. 2A-204/2010, kat. 16.2.1; 16.2.4; 44.8; 114.11; 121.21.

¹¹⁶ Verikas, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 11 (89), 2006 p. 65.

¹¹⁷ Verikas, A.. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 11 (89), 2006 p. 65.

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 67-1656.

įstatyme įtvirtintos darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo taisyklės – tai specialios normos civilinėje deliktinėje atsakomybėje¹¹⁹.

Atitinkamai LR žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme¹²⁰ nustatytas darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas taip pat negali būti taikomas kartu su žalos atlyginimu pagal LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą¹²¹, nes juose įtvirtintos išmokos nukentėjusiam iš esmės sutampa: žalos dydžio apskaičiavimas pagal LR žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme pateiktą formulę yra artimas socialinio draudimo išmokų apskaičiavimo metodikai¹²².

Taigi abiejuose minėtuose įstatymuose numatytų žalos atlyginimo būdų taikymas pažeistų kompensacinę žalos atlyginimo funkciją ir visiško žalos atlyginimo principą¹²³, kadangi negalima reikalauti atlyginti daugiau, nei buvo patirta žalos, todėl atlyginant žalą reikia įvertinti ir tai, kad atlyginus žalą darbuotojas negali atsidurti geresnėje padėtyje nei ta, kuri buvo iki žalos padarymo¹²⁴.

DK 283 straipsnio 2 dalis nustato, kad jeigu nukentėjęs darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, prarastas pajamas dėl darbingumo netekimo ir išlaidas, susijusias su medicinos pagalba ir gydymu, taip pat su nukentėjusiojo socialine, medicinine ir profesine rehabilitacija, CK nustatyta tvarka atlygina darbdavys. DK 249 straipsnis taip pat numato, kad darbdavys pagal Civilinio kodekso normas privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Tai reiškia, kad DK numato civilinę atsakomybę darbdaviui jeigu nukentėjęs darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu.

Sveikatos sužalojimo atveju žala atlyginama pagal CK 6.283 straipsnį, kurio 4 dalyje nustatyta, kad šis straipsnis taikomas tik tais atvejais, kai nukentėjęs asmuo nėra

¹¹⁹ Verikas, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 11 (89), 2006 p. 67.

¹²⁰ Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 67-1656.

¹²¹ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.

¹²² Verikas, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 11 (89), 2006 p. 67.

¹²³ Verikas, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 11 (89), 2006 p. 67.

¹²⁴ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitita, 2004, p. 365.

apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu įstatymų nustatyta tvarka. Ta pati nuostata įtvirtinta ir CK 6.284 straipsnio 4 dalyje, kuri numato atsakomybę už dėl gyvybės atėmimo atsiradusią žalą.

Taigi darytina išvada, kad tiek CK, tiek DK nukreipia į CK tik tada, kai asmuo nėra draustas socialiniu draudimu.

Apibendrinant galima išskirti civilinę atsakomybę kaip vieną iš darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo būdų, kuris užtikrina žalos atlyginimo kompensacinę funkciją bei visiško padarytos žalos atlyginimo principą.

3.2 Materialinė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus LR darbo teisėje

Darbo teisė reguliuoja santykius, susijusius su teisine visuomeninių darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybe už savo teisių ir pareigų pažeidimą esant darbo santykiams¹²⁵. Žala, kilusi iš darbo santykių atlyginama pagal specialias taisykles, apibūdinama per tam tikrus faktorius, kurie išskiria pačią materialinę atsakomybę. Svarbiausi materialinę atsakomybę pagrindijantys faktoriai yra: 1) organizuojant darbą, darbdaviui tenka pačiam prisiimti riziką ir atsakomybę už nepalankius padarinius, 2) darbuotojo ir darbdavio pozicijos nėra vienodos darbo santykiuose, kadangi darbdavys yra ekonomiškai stipresnis subjektas nei darbuotojas, todėl įstatymai turi riboti ekonomiškai stipresnės šalies reikalavimus atlyginti darbuotojo padarytą žalą, 3) darbuotojui, gaunamas darbo užmokestis dažniausiai yra vienintelis pajamų šaltinis, dėl to negalima visais atvejais reikalauti iš jo atlyginti padarytą žalą, 4) kartais, dėl įvairių veiksnių, tokių kaip, nuolatinis darbo procesas, pats darbo pobūdis, net ir pačiam rūpestingiausiajam darbuotojui gali sunkiai tekti išvengti žalos padarymo¹²⁶. Taigi minėti faktoriai išskiria materialinės atsakomybės savarankiškumą, jos socialinę prasmę.

Kaip vienai iš teisinių atsakomybės rūšių, materialinei atsakomybei būdingi tokie požymiai¹²⁷: 1) materialinės atsakomybės kilimo prielaida – darbo santykiai, kurių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis; 2) atsakomybės subjektai tik darbo sutarties šalys – darbdavys ir darbuotojas; 3) jos atsiradimo pagrindas yra darbo pareigų pažeidimas; 4)

¹²⁵ Mykolo Romerio universiteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: MRU, 2008, p. 275.

¹²⁶ Bagdanskis, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 37.

¹²⁷ Bagdanskis, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 69.

darbo pareigos nustatomos įstatymais ir šalių susitarimu; 5) ji yra valstybinės prievartos rūšis, valstybinė prievarta įgyvendinama tada, kai žala neatlyginama savanoriškai; 6) pagal tam tikras sąlygas įstatymas numato supaprastintą tvarką išieškoti darbuotojo darbdaviui padarytą žalą; 7) ji įgyvendinama per teisinį santykį, kuris atsiranda (pasikeičia) dėl teisės pažeidimo; 8) kaltam asmeniui ji yra nepageidaujama, nenaudinga asmeninė, turtine prasme; 9) atsakoma už kaltą veiką.

Darbo teisėje materialinė atsakomybė išskiriama¹²⁸ kaip atskira atsakomybės rūšis dėl šių specifinių požymių: 1) atsakomybės subjektas (atsakomybės subjektu šiuo atveju gali būti tik darbdavys ir pas tą darbdavį dirbantis darbuotojas; kai darbo santykiai jau nutrūkę (pasibaigę) ir kyla padarytos žalos atlyginimo problema, sprendžiamas civilinės atsakomybės taikymo klausimas); 2) DK nustatytos materialinės atsakomybės ribos (pvz. darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip savo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus numatytus DK 255 straipsnyje); 3) DK apibrėžtos materialinės atsakomybės sąlygos, atlygintinos žalos dydžio nustatymo taisyklės ir kt.

Remiantis DK 245 straipsniu, materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Taigi materialinė atsakomybė atsiranda įvykus darbo teisės pažeidimui, tai yra jos pagrindas numatytas DK. Atsižvelgiant į tai, materialinė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus atsiranda, kai įvyksta darbo teisės pažeidimas darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių norminių teisės aktų srityje.

Materialinę atsakomybę galime apibrėžti kaip turtinę prievolę, kuri atsiranda, kai vienas darbo santykių subjektas padaro žalą kitam subjektui arba kitaip pažeidžia interesus, neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai. Ši turtinė prievolė turi kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymu nustatytu dydžiu ir būtų užtikrinta darbo santykių subjektų interesų pusiausvyrą¹²⁹.

Remiantis DK 4 straipsnio 1 dalies 11 punktu, darbo įstatymai nustato materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas), o tai reiškia, kad darbo įstatymai

¹²⁸ Žvaigždinė, I. *Materialinė atsakomybė už žalą aplinkai*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 42.

¹²⁹ Mykolo Romerio universiteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: MRU, 2008, p. 276.

reglamentuoja apsauginius darbo teisinius santykius, susijusius su darbo teisinių santykių subjektų tarpusavio atsakomybę už darbo teisių ar pareigų nevykdymą ar pažeidimą.¹³⁰

Vadovaujantis DK 38 straipsniu, atsakomybę už DK nustatytų teisių ir pareigų pažeidimą nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys ir kiti susitarimai. Todėl tiek kitos atsakomybės formos, tiek ir materialinė atsakomybė, gali būti aptariamoms ne tik DK, įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, bet ir kolektyvinėse sutartyse bei kituose susitarimuose. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 95 straipsnio 4 dalis, darbo sutarties sąlygos, nustato, jog šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kt.). Vadinasi prie kitų susitarimų DK prasme gali būti priskiriama darbo sutartis, ir joje darbo santykių subjektai gali sulygti dėl kitų materialinės atsakomybės sąlygų nei numatyta įstatymuose. Svarbu tai, kad šalys susitarimu negali pakeisti jokių darbo sąlygų¹³¹, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje, išskyrus atvejus, kai tie norminiai teisės aktai leidžia tai daryti (pvz. DK 141 straipsnio 1 dalis). Be to, pagal LR DK 94 straipsnio 2 dalį, šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja įstatymui, kitiems norminiams teisės aktams arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos, DK, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Panašiai ir DK 4 straipsnio 4 dalis nustato, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad materialinės atsakomybės darbo teisėje tikslas yra turtinės žalos, susietos su darbo pareigų netinkamu vykdymu, padarytos kitam darbo teisinio santykio subjektui, atlyginimas, jos pagalba nukentėjusiam asmeniui kompensuojama turtinė bei neturtinė žala¹³².

¹³⁰ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. I ir II dalys. Vilnius: Justitita, 2003, p. 43.

¹³¹ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitita, 2004, p. 51-52.

¹³² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 245, 248, 250 bei kt. str. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

Pagal DK 246 straipsnį, materialinė atsakomybė atsiranda, kai yra visos šios sąlygos: 1) padaroma žala; 2) žala padaroma neteisėta veika; 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) yra pažeidėjo kaltė; 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Šios sąlygos skiriamos¹³³: į bendrąsias sąlygas, kurios yra būtinos turtinei atsakomybei atsirasti ir į specialiąsias sąlygas, būtinas tam tikros rūšies turtinei atsakomybei atsirasti. Bendros sąlygos yra: 1) padaroma žala; 2) žala padaroma neteisėta veika; 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; 4) yra pažeidėjo kaltė. Prie specialių sąlygų priskiriamos materialinei atsakomybei pagal darbo teisę kilti: 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Pabrėžtina, kad būtent specialiosios sąlygos leidžia atriboti civilinę deliktinę atsakomybę nuo materialinės atsakomybės pagal darbo teisę, skiriasi žalos atlyginimas: nustatyti kiti atsakomybės dydžiai, žalos atlyginio tvarka, terminai, per kuriuos gali būti išaiškinami padaryti nuostoliai¹³⁴.

Darbo kodeksas numato darbdavio (DK 248 straipsnis) ir darbuotojo (DK 253 straipsnis) materialinę atsakomybę. Darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda,¹³⁵ kai: 1) darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu (Kodekso 249 straipsnis); 2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą (Kodekso 249 straipsnis); 3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai (Kodekso 249 straipsnis); 4) darbuotojui padaroma neturtinė žala.

Darbdavio kaip darbuotojo turtinių ir neturtinių teisių ir interesų pažeidėjo atsakomybė, t. y. darbdavio materialinė atsakomybė yra vienas iš darbuotojo pažeistų turtinių ir neturtinių teisių ir interesų gynybos būdų, kurio pagrindinė funkcija – nubausti teisės pažeidėją darbdavį ir kompensuoti nukentėjusiam darbuotojui nuostolius¹³⁶.

Darbdavys turi pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais¹³⁷, todėl jis privalo atlyginti žalą, kai darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu.

¹³³ Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 347-348.

¹³⁴ Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 348.

¹³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

¹³⁶ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitita, 2004, p. 362.

¹³⁷ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnis. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

Pagal DK 249 straipsnį, darbdavys turi atlyginti žalą dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo ar praradimo, pagal civilinės atsakomybės taisykles.¹³⁸ T. Bagdanskis¹³⁹ teigia, kad tuo atveju, kai darbuotojo turtas darbdaviui perduotas pagal sutartį, taikomos civilinės sutartinės atsakomybės normos, o kai žala atsiranda darbuotojo turtui, kuris nesusijęs su sutartiniais santykiais, taikomos deliktinės civilinės atsakomybės normos.

Darbdavio materialinė atsakomybė kyla ir tais atvejais, kai darbuotojui padaroma neturtinė žala. Pagal DK¹⁴⁰ 250 straipsnį, darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą, kurios dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu.

Darbuotojų materialinė atsakomybė numatyta DK 253 straipsnyje. Taigi darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl: 1) turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo); 2) medžiagų pereikvojimo; 3) baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės; 4) išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų; 5) netinkamo materialinių vertybių saugojimo; 6) netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos; 7) to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti; 8) kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų materialinė atsakomybė kyla tik esant visoms DK 246 straipsnyje sąlygoms, išvardinti žalos padarymo būdai patys savaime nesukelia materialinės atsakomybės, net ir esant realiems nuostoliams.¹⁴¹

Remiantis DK nustatytu teisiniu reglamentavimu, Lietuvos darbo teisėje galioja ribotos darbuotojų materialinės atsakomybės principas, kurio išimties nustatytos DK 255 straipsnyje. Taigi darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, kai: 1) žala padaryta tyčia; 2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; 5) žala padaryta kitokiu būdu ar

¹³⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 6.249, 6.281 str. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262, su vėlesniais pakeitimais.

¹³⁹ Bagdanskis, T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Vilnius: Jurisprudencija, 2003, t. 40 (32), p. 77.

¹⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitita, 2004, p. 384.

kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Vienoje byloje LAT¹⁴² pasisakė dėl priežasčių, kurios pateisina ribotos darbuotojų materialinės atsakomybės principą: „teisinių santykių, atsirandančių dėl darbuotojo padarymo žalos darbdaviui, reguliavimo tikslas – pasiekti tam tikrą darbdavio ir darbuotojo interesų kompromisą. Šių santykių atitinkamą reguliavimą be kita ko nulemia tai, kad darbuotojas ir darbdavys yra skirtingi pagal teises, pareigas, ekonominę padėtį subjektai. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises. Konstitucijoje įtvirtintų vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Todėl darbo teisės normos riboja darbdavio valią reikalauti atlyginti darbuotojo padarytą žalą, darbdavys pats turi prisiimti tam tikrą riziką ir nepalankius padarinius, atsirandančius dėl darbo organizavimo.“

Pabrėžtina, kad DK 255 straipsnyje pateikiamas galutinis sąrašas visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atvejų.¹⁴³

Pagrindinis civilinės ir materialinės teisinės atsakomybės rūšių skirtumas yra tas, kad materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra ribojama, ji atsiranda tarp darbo sutarties šalių, atsakomybės dydis priklauso nuo kaltės formos¹⁴⁴. Darbuotojų materialinės atsakomybės ribos nustatytos DK 254 straipsnyje, visa padaryta žala, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio darbuotojas privalo atlyginti. Tai yra visiško nuostolių atlyginimo principo išimtis¹⁴⁵, būdinga darbo teisei. Tuo tarpu civilinėje atsakomybėje yra taikomas visiškas žalos atlyginimo principas,¹⁴⁶ tik civilinė atsakomybė padeda atlyginti padarytą moralinę žalą¹⁴⁷. Atkreiptinas dėmesys į

¹⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Taurimida“ v. K. Dapkus., Nr. 3K-3-649/2000 kat. 4.

¹⁴³ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 388.

¹⁴⁴ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 362.

¹⁴⁵ Bagdanskis, T. Materialinė atsakomybė darbo teiseje. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 68.

¹⁴⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 6.251 str. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262, su vėlesniais pakeitimais

¹⁴⁷ Mikelėnas, V. *Civilinės atsakomybės problemos. Lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 77.

tai, kad abiejų šių atsakomybių bendras tikslas¹⁴⁸ – atlyginti nukentėjusiam asmeniui jo praradimus, suvaržymus ar netektis, vadinasi atkurti nukentėjusiojo turtinę padėtį, buvusią prieš pažeidžiant teises. Pažymėtina¹⁴⁹, kad materialinė darbdavio atsakomybė darbuotojui visų pirma yra darbo teisės normų reglamentavimo dalykas, todėl civilinės teisės normos gali būti taikomos tiek ir tokia apimtimi, kiek tai yra suderinama ir neprieštarauja darbo teisės normoms. Taigi civilinė teisė darbo teisiniuose santykiuose gali būti taikoma subsidiariai ir ta apimtimi, kurią leidžia DK. Pabrėžtina ir tai, kad materialinė atsakomybė nuo civilinės teisinės atsakomybės skiriasi jai priskiriamų teisės pažeidimų savitumu ir subjektais, ji atsiranda tik tam tikromis aplinkybėmis ir įgyvendinama specifine forma¹⁵⁰.

Pažymėtina, kad greta kitų (civilinė atsakomybė, socialinis draudimas, žalos atlyginimas pagal specialius įstatymus) žalos atlyginimo būdų darbuotojų sveikatai ar gyvybės atėmimo atveju gali būti taikoma ir materialinė atsakomybė.

Pasak A. Veriką,¹⁵¹ „nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas darbdavio materialinės atsakomybės neapribojo ir nepanaikino. Socialinis draudimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe yra tik vienas iš galimų žalos, padarytos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos, atlyginimo būdų. Darbdavio materialinė atsakomybė ir nelaimingų atsitikimų bei profesinių susirgimų socialinis draudimas yra alternatyvūs žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, atlyginimo būdai“.

DK 248 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu¹⁵². Taigi šiame straipsnyje yra numatyta, kad darbdavys turi atlyginti žalą tik tuomet, kai darbuotojas nėra apdraustas nurodytu draudimu. Jei darbuotojas buvo apdraustas, turėta žala atlyginama iš socialinio draudimo fondo lėšų. (apie tai jau buvo kalbėta 3.1 šio magistrinio darbo dalyje). Pabrėžtina, kad socialinės apsaugos teisė reguliuoja socialinio draudimo santykius, o tai reiškia, kad šiuo atveju, darbuotojo ir darbdavio santykius reguliuoja ne tik darbo teisės, bet ir socialinės apsaugos teisės normos.

¹⁴⁸ Bagdanskis, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 68.

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitita, 2004, p. 362.

¹⁵⁰ Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 347.

¹⁵¹ Verikas, A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai. 56 (48), 2004, p. 62.

¹⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

A. Verikas¹⁵³ pabrėžia, kad „nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga pripažinimas ar nepripažinimas draudiminiu įvykiu, turi tiesioginę įtaką pripažįstant darbdavio materialinę atsakomybę. Atsisakius nelaimingą atsitikimą pripažinti draudiminiu įvykiu, atsiranda pagrindas nukentėjusiam gauti žalos sveikatos atlyginimą iš kaltojo asmens. Ginčus dėl Valstybinio socialinio draudimo fondo sprendimų, ar pripažinti nelaimingą atsitikimą ar profesinį susirgimą draudiminiu įvykiu, ar nepripažinti, nagrinėja administraciniai teismai, o Lietuvos vyriausias administracinis teismas formuoja administracinių teismų praktiką“.

Apibendrinant, tiek civilinė atsakomybė, tiek darbdavio materialinė atsakomybė, tiek valstybinis socialinis draudimas bei kitos žalos atlyginimo taisyklės pagal specialius įstatymus¹⁵⁴, už darbuotojo sveikatai padarytą žalą yra savarankiški žalos atlyginimo būdai, kurie sudaro darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistemą, kurioje šie skirtingi žalos atlyginimo būdai taikomi subsidiariai: pirmiausiai žalos atlyginimas turėtų būti sprendžiamas remiantis viešosios teisės normomis – nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga socialinio draudimo būdu, ir tik paskui neatlyginta žalos dalis galėtų būti atlyginama remiantis darbdavio materialinės atsakomybės arba civilinės atsakomybės taisyklėmis¹⁵⁵.

Taigi darytina išvada, kad vertinant darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą reikia atsižvelgti ne tik į LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme, LR Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme, LR Civiliniame kodekse, LR Darbo kodekse įtvirtintas žalos atlyginimo būdų tarpusavio sąveikos taisykles bet ir į žalos atlyginimo kompensacinę funkciją bei visiško padarytos žalos atlyginimo principą.

¹⁵³ Verikas, A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 56 (48), 2004, p. 64.

¹⁵⁴ Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 67-1656;

Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262, su vėlesniais pakeitimais;

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais;

Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas; Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.

¹⁵⁵ Verikas, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 11 (89), 2006 p. 68.

3.3 Drausminė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus

G. Dambrauskienė¹⁵⁶ pateikia darbo drausmės sampratą trimis prasmėmis: 1) objektyviaja prasme, kaip darbo teisės institutą – tai teisės normų visuma, reguliuojanti tam tikrus visuomeninius santykius. Šio darbo teisės instituto teisės normomis nustatoma darbo tvarka (režimas), darbuotojo, darbdavio ir jo administracijos pareigos, darbuotojų skatinimo atvejai, tvarka ir būdai, drausminės atsakomybės pagrindai, drausminių nuobaudų taikymas; 2) subjektyviaja prasme, kaip konkretaus darbuotojo pareiga laikytis jam privalomų norminių teisės aktų reikalavimų bei laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, kylančius iš darbo teisinių santykių, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą, dirbti dorai ir sąžiningai; 3) kitomis prasmėmis, kaip darbo organizavimo bei vadybos principą, kaip darbuotojų sąmoningo ir geranoriško nustatytos tvarkos (disciplinos) laikymąsi, kaip teisinių darbo santykių požymį – išreiškiamą per darbuotojo pavaldumą darbdaviui.

Drausminė atsakomybė – teisinės atsakomybės rūšis, taikoma už darbo drausmės pažeidimus, t. y. už priešingą teisei veiką, kurią darbuotojas padaro pažeisdamas nustatytą vidaus darbo tvarką. Drausminė atsakomybė teisinėje literatūroje apibrėžiama ir kaip darbo santykiais, darbo sutartimi su taikančiuoju atsakomybę subjektu susieto asmens nubaudimas¹⁵⁷. Šią teisinės atsakomybės rūšį teisiškai reglamentuoja LR darbo kodeksas ir kiti¹⁵⁸ kai kurių šalies ūkio šakų ir sričių atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuojantys įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šių kategorijų darbuotojams (pvz. statutiniai vidaus reikalų sistemos, krašto apsaugos sistemos, muitinės pareigūnai) DK nuostatos taikomos tiek, kiek neprieštaruoja specialiujų įstatymų normoms. Taigi greta bendrosios drausminės atsakomybės (DK 230 str., darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, kurias tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais) egzistuoja ir specialioji (DK 231 str.) drausminė atsakomybė¹⁵⁹.

¹⁵⁶ Dambrauskienė, G.; Mačernytė-Panomariovienė, I. *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai*. Vilnius: MRU, 2008, p. 122.

¹⁵⁷ Šedbaras, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 68.

¹⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 231 str. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁵⁹ Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 383.

Darbo drausmės pažeidimas¹⁶⁰ yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Taigi jeigu darbuotojas dėl savo kaltės nevykdo jam privalomas darbo pareigas arba netinkamai jas vykdo – jis daro darbo drausmės pažeidimą. Darbo drausmės pažeidimas¹⁶¹ yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jam būdingi visi teisės pažeidimo elementai, t. y. subjektas, objektas, objektyvioji pusė ir subjektyvioji pusė, tik esant visiems šiems elementams galima konstatuoti, kad yra darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę.

Svarbu tai, kad drausminės nuobaudos gali būti taikomos¹⁶² tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui. Taigi būtina individualizuoti drausminę atsakomybę traukiamą darbuotoją, kad nebūtų nubaustas nekaltas darbuotojas. Įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose tokia atsakomybė gali būti nustatyta ir už kitas pražangas¹⁶³. Taip įtvirtinta galimybė, remiantis kitų norminių teisės aktų nuostatomis, patraukti kaltą darbuotoją drausminę atsakomybę už kitas juose nustatytas pražangas. Taigi drausminės atsakomybės taikymo pagrindai yra numatyti net tik DK¹⁶⁴. Svarbu, kad drausminės atsakomybės poveikio priemonės skiria asmenys, kuriems pagal darbo santykius yra pavaldūs teisės pažeidėjai bei tai, kad šios priemonės yra labiau moralinio pobūdžio, tokie kaip pastaba arba papeikimas.

Pabrėžtina¹⁶⁵, kad darbdavio veiksmai, prieštaraujantys jo pareigoms tinkamai organizuoti darbą, užtikrinti darbo drausmę, nepažeisti įstatymų ir darbo sutarties, lėmę (sudarę sąlygas) darbo drausmės pažeidimą, pašalina drausminės atsakomybės taikymo darbuotojui galimybę. Ji galima tik esant darbuotojo neteisėtiems veiksams ar neveikimui, žalai, priežastiniam ryšiui tarp neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir atsiradusios žalos bei darbuotojo kaltei. Jeigu darbdavys duoda neteisėtus nurodymus ar nesupažindina darbuotojo su konkrečiomis jo pareigomis, tokių nurodymų nevykdymas, arba tam tikro darbo neatlikimas nežinant, kad jį reikia atlikti negali būti pagrindas taikyti drausminę atsakomybę, nes būtinųjų drausminės atsakomybės sąlygų – darbuotojo

¹⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 234 str. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁶¹ Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 384.

¹⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 236 str. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁶³ Pavyzdžiui: LRV 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas, Muitinės departamento prie LR finansų ministerijos direktoriaus 2002 m. spalio 18 d. nutarimu Nr. 670 patvirtintas Muitinės pareigūnų etikos kodeksas.

¹⁶⁴ Drausmės ar kitokių statutų, kurie reglamentuoja pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo drausmę, šiuo metu Lietuvoje yra tik trys: 1) LRV 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas; 2) 1996 m. lapkričio 28 d. Susisiekimo ministerijos įsakymu Nr. 364 patvirtintas Tarybos LR jūrų laivuose statutas; 3) 1998 m. sausio 12 d. Susisiekimo ministerijos įsakymu Nr. 12 patvirtintas Tarybos LR vidaus vandenų laivuose statutas.

¹⁶⁵ Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 384-385.

neteisetų veiksmų ir (ar) kaltės dėl darbo drausmės pažeidimo – taip pat nėra. Darbdavio teisė patraukti darbuotoją drausminėn atsakomybėn atsiranda tik tada, kai paties darbdavio įvykdytas pažeidimas nėra darbo drausmės nesilaikymo priežastis.

Už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) atleidimas iš darbo (DK 136 straipsnio 3 dalis), o kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminės nuobaudos¹⁶⁶.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 235 straipsnis reglamentuoja šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Tai yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbuotojui taikoma drausminė atsakomybė ir kaip drausminė nuobauda gali būti skirtinas atleidimas iš darbo iš anksto neįspėjus darbuotoją (DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas).

DK 264 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas. Taigi darbuotojai yra įpareigoti nepažeidinėti minėtų norminių teisės aktų reikalavimų, kadangi priešingu atveju jiems gali būti taikoma drausminė atsakomybė.

LAT teisėjų senatas 2004-06-18 nutarime¹⁶⁷ yra išaiškinęs, kai kuriuos aspektus, susijusius su drausminės atsakomybės nuobaudų taikymu. LAT konstatavo, jog sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo supažindinti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą (DK 99 straipsnio 4 dalis). Ši pareiga taip pat apima darbuotojo supažindinimą su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis (DK 95 straipsnio 1, 2 dalys). Darbdavys taip pat privalo supažindinti darbuotoją su įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais. Su šiais teisės aktais darbuotojai privalo būti supažindinti pasirašytinai (DK 264 straipsnio 3 dalis). Jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie dar-

¹⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 237 str. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁶⁷ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus taikymo teismų praktikoje“.

buotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas.

Taigi ta aplinkybė, kad darbuotojas su įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais privalo būti supažindinti pasirašytinai parodo aukštus reikalavimus, keliamus įstatymų leidėjo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.

Darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas darbo drausmės pažeidimo atveju pasireiškia darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu dėl darbuotojo kaltės (DK 234 straipsnis). Be pagrindinių darbuotojų pareigų, nustatytų DK 228 straipsnyje, jas taip pat gali reglamentuoti: a) kitos DK normos; b) kiti įstatymai (pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnis reglamentuoja darbuotojų pareigas saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo srityje; c) kiti norminiai teisės aktai; d) lokaliniai teisės aktai: darbo tvarkos taisyklės (DK 230 straipsnis), pareigybės aprašymai ir nuostatai (DK 232 straipsnis), įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai (DK 264 straipsnio 3, 4 dalys 274 straipsnio 2 dalis), kolektyvinė sutartis ir kiti; e) profesinės etikos kodeksai, taisyklės¹⁶⁸. Taigi jeigu darbuotojas nevykdys ne tik pagrindinių privalomų pareigų, bet ir kitų paminėtų teisės aktų reikalavimų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, jam taip pat gali būti taikoma drausminė atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus.

LAT yra išaiškinęs¹⁶⁹, kad minėto DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkto taikymui reikšmingus privalomus darbuotojų sveikatos patikrinimus reglamentuoja DK 265 straipsnis, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 21 straipsnis, LR Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 (2000 m. liepos 16 d. nutarimo Nr. 1145 redakcija). Atsisakymo tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, faktas gali būti konstatuotas esant šių sąlygų visetui: a) darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą; b) darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą (DK 265 straipsnio 5 dalis); c) darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos pasitikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga (DK 265 straipsnio 5 dalis); d) darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (DK 265 straipsnio 7 dalis). Atsisakymui tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, gali būti prilyginama taip pat ir darbuo-

¹⁶⁸ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus taikymo teismų praktikoje“.

¹⁶⁹ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus taikymo teismų praktikoje“.

tojo be svarbių priežasčių nenuvykimas pasitikrinti arba nepasitikrinimas sveikatos nustatytu laiku, praėjus nustatytam sveikatos pasitikrinimo laikui nepateikimas be svarbių priežasčių medicinos knygelės (sveikatos paso) ar medicinos pažymos darbdaviui arba jo įgaliotam asmeniui. Pabrėžtina, kad darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis, o toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu su visomis galimomis DK numatytomis pasekmėmis¹⁷⁰.

Pagal DK 235 straipsnį šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (tuo pačiu darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimu)¹⁷¹ gali būti laikoma, kai darbuotojas darbo metu yra neblaivus. Taigi kai darbuotojas pažeidžia saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimus, atsižvelgiant į pažeidimą jis gali būti nušalintas nuo darbo (DK 123 straipsnis, 265 straipsnio 7 dalis), gali būti sustabdyti darbai (DK 266 straipsnis), darbuotojams gali būti taikoma drausminė (DK 227-244 straipsniai), materialinė (DK 245-258 straipsniai), administracinė ir baudžiamoji atsakomybė.

Pabrėžtina, kad DK 240 straipsnis numato specialią drausminės nuobaudos skyrimo tvarką, o DK 241 straipsnyje nustatyti riboti drausminės nuobaudos skyrimo terminai. Atitinkamai būtina individualizuoti drausminės atsakomybės subjektą – darbuotoją, todėl parenkant drausminę nuobaudą už bet kurį darbo drausmės pažeidimą būtina vadovautis DK 238 straipsniu, kuris numato aplinkybes į kurias turi būti atsižvelgiama - tai darbo drausmės pažeidimo sunkumas ir sukeltos pasekmės, darbuotojo kaltė, aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.

3.4 Administracinė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus

Administracinė atsakomybė yra taikoma už padarytus administracinius teisės pažeidimus, jeigu savo pobūdžiu šie pažeidimai pagal galiojančius įstatymus neužtraukia baudžiamosios atsakomybės¹⁷². Jos taikymas yra teisinis santykis, kurio viena šalis –

¹⁷⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 265 str. 7 d. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁷¹ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitita, 2004, p. 446.

¹⁷² Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1, su vėlesniais pakeitimais.

valstybės institucija, jos pareigūnas traukia atsakomybėn kitą šalį, t.y. pažeidėją, taikydamas jam administracinę nuobaudą. Administracinei teisei būdingi valdymo santykiai ir būtent administracinę nuobaudą taiko tam tikros valstybės institucijos pareigūnas. S. Šedbaras¹⁷³ teigia, kad administracinė atsakomybė yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, taikoma administracinio proceso teisės normų nustatyta tvarka administracinės teisės pažeidimus padariusiems fiziniams ir juridiniams asmenims, skiriant jiems įstatymų numatytas administracines nuobaudas, kuriomis siekiama užtikrinti teisinę tvarką įgyvendinant valstybinį valdymą.

Analizuojant LR Konstituciją, kitus teisės aktus bei teisės teoriją galima išskirti kai kuriuos principus būdingus administracinei atsakomybei: 1) atsakomybė turi būti teisėta, t. y. taikoma tik remiantis tinkamai paskelbtais ir neprieštaraujančiais norminiams teisės aktams įstatymais, juose nustatytais pagrindais ir tvarka; už mintis bei įsitikinimus žmogus negali būti patrauktas atsakomybėn, tai leidžiama tik už konkretų teisės pažeidimą nustatytą teisės norminiame akte; viešojo administravimo subjektai privalo veikti tik savo griežtai įstatymų nustatytos kompetencijos ribose; 2) žmogaus neliečiamumo principas – pasireiškia tuo, kad jo laisvė, privatus gyvenimas, nuosavybė gali būti ribojami tik griežtai įstatymų nustatytais atvejais; 3) žmonių lygybės įstatymui ir teisei principas reiškia, kad visi žmonės, kartu ir valstybės institucijų pareigūnai, tiriantys teisės pažeidimus ir taikantys įstatymų nustatytas poveikio priemones už tuos pažeidimus yra lygūs įstatymui ir teisei; 4) nekaltumo prezumpcijos principas reiškia, jog asmuo laikomas nekaltu, kol jo kaltumas nėra įrodytas įstatymų numatyta tvarka ir pripažintas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu; 5) atsakomybės proporcingumo principas reiškia, kad valstybės taikomos prievartos priemonės turi būti taikomos tik tiek, kiek reikia atsakomybės tikslui pasiekti; 6) atsakomybės teisingumo principas labai panašus į proporcingumo principą ir siejamas su bausmės individualizavimu, nes tik individualizavus bausmę užtikrinamas teisės socialinis efektyvumas, ugdomas žmonių pasitikėjimas valstybę ir jos teisine sistema bei įtvirtinamas demokratinės visuomenės teisingumas.

Taigi šie principai užtikrina tam tikrą teisių ir pareigų pusiausvyrą, jais turi vadovaujantis kompetentingi atsakomybę taikantys subjektai kadangi tik taip bus veiksmingiau pasiekiami administracinės atsakomybės tikslai.

Remiantis Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso (toliau ATPK) 9 straipsniu, administraciniu teisės pažeidimu (nusižengimu) laikomas priešingas teisei, kaltas (tyčinis arba neatsargus) veikimas arba neveikimas, kuriuo kėsiniama į

¹⁷³ Šedbaras, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 73.

valstybinę arba viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teises ir laisves, į nustatytą valdymo tvarką, už kurią įstatymai numato administracinę atsakomybę. Taigi administracinės atsakomybės pagrindas – administracinės teisės normų pažeidimas.

Administracinė nuobauda¹⁷⁴ yra atsakomybės priemonė, kuri skiriama administracinį teisės pažeidimą padariusiems asmenims nubausti bei siekiant auklėti, kad jie laikytųsi įstatymų, gerbtų bendro gyvenimo taisykles, taip pat kad tiek pats teisės pažeidėjas, tiek ir kiti asmenys nepadarytų naujų teisės pažeidimų. Taigi ji taikoma siekiant priversti kaltą asmenį laikytis ATPK nustatyto reglamentavimo bei atlikti prevencinę funkciją - laikytis nustatyto ATPK reglamentavimo, kad nebūtų daromi nauji teisės pažeidimai. Pastebėtina, kad už administracinių teisės pažeidimų padarymą darbuotojų saugos ir sveikatos srityje sankcijose numatytos įvairios piniginės bausmės ir tik viename ATPK 42 straipsnyje - Higienos norminių aktų bei Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pažeidimas, kaip alternatyvi administracinė nuobauda numatytas išpėjimas.

Administracinę atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus numato ATPK II skyriaus, II. Ypatingosios dalies, penktasis skirsnis „Administraciniai teisės pažeidimai darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje.“

ATPK 41 straipsnyje yra numatyta atsakomybė už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimus, o 41⁽¹⁾ straipsnyje numatyta administracinė atsakomybė už nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, bei nustatytos tokio atsitikimo pranešimo ir ištyrimo tvarkos pažeidimus¹⁷⁵. Taigi yra tam tikros institucijos, kurios turi įgalinimus taikyti nuobaudas už šiuos numatytus pažeidimus. Pavyzdžiui, darbdavys, kaltas dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kurį nuslėpė, turės atsakyti ir administracine tvarka, ir atlyginti nukentėjusiajam atsiradusią žalą.

Remiantis teismų praktiką¹⁷⁶ asmens veika pripažįstama administraciniu teisės pažeidimu, kai įrodoma, kad jo veiksmuose yra administracinio teisės pažeidimo sudėtis – administracinio teisės pažeidimo subjektas, subjektyvioji pusė, objektas bei objektyvioji pusė. Administracinio teisės pažeidimo sudėties įrodymas sudaro pagrindą kilti administracinei atsakomybei ir taikyti asmeniui, padariusiam teisės pažeidimą, administracinės atsakomybės poveikio priemones. Taigi labai svarbu tiksliai nustatyti

¹⁷⁴ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, 20 str. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁷⁵ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁷⁶ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. rugpjūčio mėn. 6 d. nutartis byloje Nr. II-1088-95/2009.

administracinės atsakomybės subjektus, kuriais gali būti: darbdaviai ar jų įgaliotieji asmenys, darbuotojai, pareigūnai, piliečiai, asmenys pakartotinai padarę administracinį teisės pažeidimą, triukšmo šaltinio valdytojai, taip pat ir ypatingų rūšių įmonių vadovų, jų darbuotojų bei juridinių asmenų vadovų.

Analizuojant ATPK, pastebėtina, jog ATPK nėra įtvirtintas juridinio asmens administracinės atsakomybės institutas¹⁷⁷. Remiantis Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo suformuota praktika¹⁷⁸, tokiais atvejais, kai administracinio teisės pažeidimo sankcijoje apsiribojama tik bendro pobūdžio administracinio teisės pažeidimo subjekto sąvoka, iš kurios nėra visiškai aišku, kam kyla administracinė atsakomybė, įvykdžius dispozicijoje apibrėžtą veiką, administracinio teisės pažeidimo subjektą būtina identifikuoti LR ATPK ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių nagrinėjamą visuomeninį santykį, pagalba. Bet kokiu atveju, pagal galiojančią teisės normų sistemą už juridinio asmens padarytą ir įrodytą teisei priešingą veiką administracinio poveikio priemonės paprastai taikytinos juridinio asmens atstovui, kuriuo gali būti direktorius, valdytojas ar kitas asmuo, t. y. fizinis asmuo, einantis tarnybą, susijusią su organizacinių-tvarkymo arba administracinių-ūkinių pareigų vykdymu. ATPK 14 str. 1 d. numatyta, kad pareigūnais šiame kodekse laikomi tokie asmenys, kurie nuolat ar laikinai vykdo valdžios atstovų funkcijas, taip pat kurie valstybinės ar kitų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ar organizacijose nuolat arba laikinai eina tarnybą, susijusią su organizacinių-tvarkymo ar administracinių-ūkinių pareigų vykdymu, arba kurie tokias pareigas eina minėtose įmonėse, įstaigose ar organizacijose pagal įgaliojimą. Administracinės teisės teorijoje organizacinėmis-tvarkymo pareigomis laikytinas vadovavimas visų rūšių įmonių, įstaigų, organizacijų ar jų padalinių veiklai (visai ar tam tikroms sritims), darbuotojų priėmimo, atleidimo funkcijų vykdymas ir kt. Prie pareigūnų, atliekančių tokias pareigas, priskirtini visų rūšių įmonių – individualių (personalinių), tikrųjų ūkinių bendrijų, akcinių bendrovių, uždarytųjų akcinių bendrovių, valstybės įmonių, žemės ūkio bendrijų ir t. t. vadovai: direktoriai ir jų pavaduotojai, prezidentai, valdybų, tarybų pirmininkai, administratoriai ir pan. Šių asmenų kategorijai priklauso ir kitų įstaigų, organizacijų vadovai. Organizacines-tvarkymo pareigas vykdančiais taip pat laikomi paminėtų įmonių, įstaigų, organizacijų struktūrinių padalinių vadovai (valdybų, skyrių, barų, grandžių vedėjai, viršininkai ir t.t.).

¹⁷⁷ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. rugpjūčio mėn. 6 d. nutartis byloje Nr. II-1088-95/2009.

¹⁷⁸ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2006 m. lapkričio mėn. 17 d. nutartis byloje Nr. N-17-1662/2006;

Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2007 m. kovo mėn. 28 d. nutartis byloje Nr. N-1-702/2007.

Taigi darytina išvada, jog administracinės atsakomybės subjektu už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus gali būti tik fizinis asmuo.

Pažymėtina, kad administracinės teisės pažeidimas fiksuojamas surašant administracinės teisės pažeidimo protokolą¹⁷⁹ teisiškai įgaliotų pareigūnų¹⁸⁰. Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 9 straipsnio 2 dalies 1 ir 5 punktais, Inspekcijai yra suteiktos alternatyvios funkcijos – tiek imtis prevencinių priemonių ir išpėti pažeidėjus, tiek surašyti administracinių teisės pažeidimų protokolus¹⁸¹. Taigi už padarytus administracinės teisės pažeidimus kaltiems asmenims administracinės atsakomybės priemonės taikomos ne tik teismo, bet ir įvairių valstybės valdymo institucijų pareigūnų.

Vilniaus apygardos administracinis teismas konstatavo¹⁸², kad įmonės direktorius buvo pagrįstai patrauktas administracinėn atsakomybėn pagal ATPK 41 str. 1 d., kuris yra blanketinė norma už darbų saugos norminių aktų pažeidimą, nukreipianti į darbo teisinius santykius reglamentuojančius teisės aktus, už ką Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos pareigūnas jam paskyrė baudą. Direktorius neužtikrino, kad įmonėje būtų įvertinta profesinė rizika darbo vietose, tuo pažeista Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 39 str. 3 d., profesinės rizikos vertinimo nuostatų 4.1, 4.2, 4.3 p., taip pat nebuvo pildomas Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasas, tuo pažeista Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 19 str. 2 d. 2 p., Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės paso pildymo tvarkos 3 ir 7 p.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas¹⁸³, aiškindamas ATPK 41 straipsnio 1 dalies nuostatą, yra nurodęs, jog administracinio teisės pažeidimo objektas yra teisės aktu (įstatymu) reguliuojama valstybinė arba viešoji tvarka ar nustatyta valdymo tvarka, piliečių teisės ir laisvės. Pažeidimo objektyviąją pusę sudaro šios tvarkos, šių teisių ir laisvių pažeidimas, kuris pasireiškia konkrečiu veikimu arba neveikimu ir už kurį įstatymai numato administracinę atsakomybę. ATPK 41 straipsnio 1 dalyje yra numatyta administracinė atsakomybė už darbo įstatymų nustatytų darbuotojų teisių ir laisvių

¹⁷⁹ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 259 str. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁸⁰ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 259⁽¹⁾ str. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁸¹ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2010 m. vasario mėn. 12 d. nutartis byloje Nr. N-62-2901-10.

¹⁸² Vilniaus apygardos administracinio teismo 2010 m. vasario mėn. 10 d. nutartis byloje Nr. II-350-602/2010.

¹⁸³ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. gruodžio mėn. 24 d. nutartis byloje Nr. N-63-1398-08;

Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2001 m. balandžio mėn. 25 d. nutartis byloje Nr. N-67911 01/01.

pažeidimą. Aiškinant šią įstatymo normą jos paskirties ir teisinės prasmės aspektais, darytina išvada, kad administracinę atsakomybę užtraukia tik toks darbo įstatymų pažeidimas, kuris tiesiogiai atima ar apriboja įstatymų nustatytas darbuotojų teises turėti tam tikras darbo ir poilsio sąlygas ir pan., t. y. iš esmės materialinio pobūdžio teises. Paprastai tokios teisės yra įstatymo aiškiai suformuluotos ir reikalavimai jų laikytis nustatyti imperatyvia forma (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2001 m. balandžio 25 d. nutarimas administracinėje byloje Nr. 67911 01/01).

Kitoje byloje¹⁸⁴ apeliacinės instancijos teismas pripažino, kad administracinė atsakomybėn patrauktas asmuo nagrinėjamu atveju yra darbdavio įgaliotas asmuo, dėl ko gali būti traukiamas administracinė atsakomybėn pagal ATPK 41 straipsnio 1 dalį. Tai patvirtina Bendrovės Tinklo remonto padalinio vadovo pareigybinės instrukcijos, su kuria A. B. buvo supažindintas, dėl ko pasirašė, IV dalies 12 punktą, *inter alia* numatantis, jog Bendrovės Tinklo remonto padalinio vadovas užtikrina saugų darbą, bei VI dalies 3 punktą, pagal kurį Bendrovės Tinklo remonto padalinio vadovas yra atsakingas, be kita ko, už saugos ir sveikatos darbe reikalavimų pažeidimus.

Taigi tiek darbdavys, tiek darbdavio įgaliotas asmuo yra subjektai, kuriems dažniausiai yra taikoma administracinė atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus, kadangi jie turi tinkamai atlikti savo pareigas ir imtis priemonių, kad darbo aplinka atitiktų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus¹⁸⁵.

LVAT konstatavo¹⁸⁶, kad darbdavio įgaliotas asmuo nesupažindino nelaimingame atsitikime nukentėjusį darbuotoją su „Doka“ sijų montavimo schema, tuo pažeisdamas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 27 str. 1 d. bei Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatų, patvirtintų 2008 m. sausio 15 d. Nr. A1-22/D1-34, 16.8 punktą; neįvertino profesinę riziką dėl krintančių daiktų iš aukščio, nenumatė prevencinių priemonių, buvo netinkamai sudėtos medžiagos (sijos), kurios privalo būti išdėstytos taip, kad negalėtų nuslysti ar nukristi, tuo pažeidė Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatų 1998 m. gruodžio 24 d. Nr.184/282, 57 ir 65.1 punktus bei Profesinės rizikos vertinimo nuostatus, už ką jis pagrįstai buvo patrauktas administracinė atsakomybėn pagal ATPK 41 str. 1 d.

¹⁸⁴ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. gruodžio mėn. 4 d. nutartis byloje Nr. N-502-2726-09.

¹⁸⁵ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. lapkričio mėn. 20 d. nutartis byloje Nr. N-62-2685-09.

¹⁸⁶ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. lapkričio mėn. 20 d. nutartis byloje Nr. N-62-2685-09.

Atkreiptinas dėmesys, kad administracinė atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus traukiamiems subjektams ATPK straipsnių sankcijose nurodomos minimalios ir maksimalios skirtingų baudų ribos. Remiantis teismų praktika, pastebėtina, jog apeliaciniuose skunduose dažnai keliamas paskirtos administracinės nuobaudos individualizavimo klausimas, todėl skiriant baudą reikia vadovautis ne tik ATPK 30⁽²⁾ str. nustatytais baudos skyrimo taisyklėmis, bet ir atsižvelgti į pažeidimo pobūdį, pažeidėjo asmenybę, pažeidimo padarymo aplinkybes, ar padaryti pažeidimai buvo pašalinti, bei skiriamos baudos proporcingumui administracinių nuobaudų keliamiems tikslams¹⁸⁷.

3.5 Baudžiamoji atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus

Baudžiamoji atsakomybė realizuojama kai teismas paskiria kaltam asmeniui už padarytą nusikalstamą veiką nustatytą tik Lietuvos Respublikos Baudžiamajame kodekse (toliau BK) baudžiamajame įstatyme numatytą bausmę arba atleidžiant jį nuo baudžiamosios atsakomybės ar bausmės.

Svarbu, kad baudžiamoji atsakomybė galima tik tuo atveju, jeigu kaltojo asmens padaryta veika buvo uždrausta BK normų, kurios galiojo nusikalstamos veikos padarymo metu. Taigi toks reglamentavimas visiškai atitinka esminį baudžiamosios teisės principą *nullum crimen, nullum poena sine lege*, kuris reiškia, jog nesant įstatymo nėra ir nusikaltimo. Prie kitų svarbių baudžiamosios atsakomybės principų priskiriami: a) įstatymo nežinojimas nuo baudžiamosios atsakomybės neatleidžia; b) baudžiamoji atsakomybė galima tik už BK nustatytą kaltai padarytą veiką; c) baudžiamojon atsakomybėn gali būti patrauktas tik pats, kaltai padaręs nusikalstamą veiką asmuo; d) bausmė gali būti paskirta tik pagal BK ir teismo; e) niekas negali būti baudžiamas už tą pačią nusikalstamą veiką antrą kartą. Taigi šie principai išskiria baudžiamąją atsakomybę kaip vieną iš griežčiausių atsakomybės formų ir nustato BK nustatytas teises ir pareigas jos subjektams.

BK numato baudžiamąją atsakomybę už nusikaltimus ir nusižengimus socialinėms teisėms. Šio kodekso XXVII skyriuje, nusikaltimai ir baudžiamieji nusižengimai asmens socialinėms teisėms, 176 straipsnio 1 dalies nuostatoje, yra numatyta atsakomybė už

¹⁸⁷ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. spalio mėn. 23 d. nutartis byloje Nr. N-575-2260-09.

nusikaltimą: „darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, pažeidęs darbų saugos įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus, jeigu dėl to įvyko nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija arba atsirado kitokių sunkių padarinių, baudžiamas bauda arba laisvės atėmimu iki aštuonerių metų“¹⁸⁸.

Antroje šio straipsnio dalyje numatyta atsakomybė, už baudžiamąjį nusižengimą, jei dėl numatytų pažeidimų galėjo įvykti toks nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija arba atsirado kitokių sunkių padarinių, kaltininkas baudžiamas: teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimu arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu.

Taigi dėl minėtų nusikalstamų veikų padarymo darbdavys ar jo įgaliotas asmuo gali atsakyti ne tik atlygindamas atsiradusią žalą, atsakydamas administracine tvarka, bet ir būti patrauktas baudžiamojon atsakomybėn ir jam gali būti teismo paskirtos minėtos bausmių rūšys.

Pažymėtina, jog BK 176 straipsnio dispozicija yra blanketinė¹⁸⁹, todėl, taikant šią normą, būtina nustatyti, kokie darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe įstatymų reikalavimai buvo pažeisti. Turi būti nustatytas ir priežastinis ryšis tarp atsiradusių padarinių ir veikos. Pabrėžtina, kad šis straipsnis gali būti taikomas tik, tada, kai pažeidžiamos žmonių saugaus darbo garantijos nustatytos norminiuose teisės aktuose (pvz.: LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, DK bei kt.) ir toks pažeidimas negali būti pripažintas mažareikšmiu. Tai nelaimingas atsitikimas žmonėms darbe, avarija ir kitokie sunkūs padariniai arba sudaroma reali grėsmė atsirasti minėtiems sunkiems padariniams. Kitokie sunkūs padariniai gali būti didelė materialinė žala, masinis darbuotojų atleidimas iš darbo, verslo kontaktų nutraukimas.¹⁹⁰ Svarbu, kad padariniai būtų nesusiję su trečiaisiais, ne darbo santykių srities, asmenimis, ne įmonės nuosavybės teise valdomu turtu ir pan. Ši nusikalstama veika gali būti padaroma ir veikimu, kaltininkui tiesiogiai pažeidus darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus aktyviais savo veiksmais, dėl kurių kyla BK 176 straipsnyje numatytos aplinkybės, ir neveikimu, kai kaltininkas nesiima jam privalomų veiksmų ir dėl to pažeidžiami darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai bei atsiranda minėto BK 176 straipsnyje numatytos aplinkybės.

¹⁸⁸ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr.89-2741 su vėlesniais pakeitimais.

¹⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2009 m. spalio mėn. 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-267/2009.

¹⁹⁰ Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. II dalis*. Valstybės įmonė registru centras: Vilnius, 2009, p. 275.

Nelaimingas atsitikimas darbe – tai įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo laiku, nustatyta tvarka iširtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe, kurio padarinys – darbuotojo trauma (lengva, sunki, mirtina). Įvykis darbe, kai darbuotojas mirė dėl ligos, nesusijusios su darbu, nepriskiriamas prie nelaimingo atsitikimo darbe¹⁹¹.

Avarija tai – nenumatytas įvykis dėl darbo priemonių gedimo, darbo ar technologinių procesų pažeidimo ar kitų nenumatytų aplinkybių, sukėlęs pavojų žmonėms, aplinkai ir padaręs ar galėjęs padaryti žalą darbuotojų sveikatai ir (ar) aplinkai¹⁹².

Atsakomybė už šiame straipsnyje numatytas nusikalstamas veikas taikoma specialiam subjektui - darbdaviui arba darbdavio įgaliotam asmeniui. Darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, atitinkamai su DK 14 straipsniu, turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat darbdavys gali būti kiekvienas fizinis asmuo, kurio teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja CK 2.1 ir 2.5 straipsniai.¹⁹³ Darbdavio įgaliotas asmuo, šio straipsnio prasme, yra įmonėje įsteigtos darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos vadovas ar specialistas, taip pat darbdavio paskirtas darbuotojas arba ne iš įmonių darbuotojų samdomas šios srities specialistas, atsakingas už saugias ir sveikas darbo įmonėje sąlygas¹⁹⁴. Atkreiptinas dėmesys į tai kad, šios nusikalstamos veikos subjektu turi būti pakaltinamas, ne jaunesnis kaip 16 m. amžiaus darbdavys ar jo įgaliotas asmuo ir jį gali būti padaroma tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo.

Teismų praktikoje, taikant BK 176 str., pabrėžiama, kad labai svarbu tiksliai nustatyti šios nusikalstamos veikos specialųjį subjektą, t. y. pakaltinamą, ne jaunesnį kaip 16 m. amžiaus darbdavį ar jo įgaliotą asmenį. Kasacinės instancijos teisėjų kolegija¹⁹⁵ nustatė, kad neturi teisinio pagrindo nesutikti su teismų padaryta išvada dėl A. V. pripažinimo BK 176 straipsnio 1 dalyje numatytos nusikalstamos veikos subjektu, atsakingu už bendrą darbuotojų saugą ir sveikatą, ir neturi teisinio pagrindo teismų procesinių sprendimų panaikinti ar pakeisti. Nors A. V. ginčijo UAB „(duomenys neskelbtini)“ 2004 m. gegužės 3 d. valdybos nutarimą dėl jo paskyrimo bendrovės direktoriumi, motyvuodamas, kad apie tai nebuvo pranešta juridinių asmenų registro

¹⁹¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnis. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

¹⁹² Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnis. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

¹⁹³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 16 str. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais.

¹⁹⁴ Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. II dalis*. Valstybės įmonė registrų centras: Vilnius, 2009, p. 275.

¹⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2010 m. kovo mėn. 16 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-134/2010.

tvarkytojui, nebuvo sudaryta darbo sutartis dėl UAB „(duomenys neskelbtini)“ vadovo pareigų vykdymo, šie motyvai – nepagrįsti. LR akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad bendrovės vadovas pradeda eiti pareigas ne nuo darbo sutarties su juo sudarymo momento ar pranešimo juridinių asmenų registro tvarkytojui, o nuo jo išrinkimo, jeigu su juo sudarytoje sutartyje nenumatyta kitaip. Juridinių asmenų registro duomenys nepaneigia teismų sprendimais nustatyto fakto apie tai, kad nusikalstamo įvykio laikotarpiu UAB „(duomenys neskelbtini)“ direktoriumi dirbo A. V.

Toje pačioje byloje teismas konstatavo, kad darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas sąlygojo nelaimingą atsitikimą, dėl kurio žuvo žmogus. Įmonėje nebuvo paskirtas konkretus žmogus, atsakingas už darbuotojų saugą ir sveikatą, o pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 11 straipsnį bendrovės direktorius yra atsakingas už bendrą darbuotojų saugą ir sveikatą, A. V., būdamas direktoriumi, ir turėjo kontroliuoti darbo apsaugą kaip nurodyta direktoriaus pareiginėje instrukcijoje. LAT nustatė, kad A. V. davė nurodymą darbų vadovui S. Š. vykdyti karvidės griovimo darbus prieš tai nepasirūpinęs saugos ir sveikatos priemonių planu, darbų vykdymo technologijos projektu, t. y. neužtikrino tinkamų Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 15 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės bei aplinkos ministro 1998 m. gruodžio 24 d. įsakymu Nr. 184/282 patvirtintų Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatų 7, 9 punktų reikalavimų laikymosi iki pradėdant darbus.

Taigi baudžiamoji atsakomybė, kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus, yra pati griežčiausia priemonė numatyta LR norminiuose teisės aktuose, kadangi kaltas asmuo, už šiame BK 176 straipsnyje numatytas nusikalstamas veikas gali sulaukti labai griežtos bausmės, t. y. laisvės atėmimo iki aštuonerių metų. Už nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus asmens socialinėms teisėms, straipsnio normomis siekiama visapusiškai apsaugoti silpnesniąją darbo santykių šalį – darbuotoją, jo interesus net ir tokiomis priemonėmis, kaip baudžiamosios teisės normomis. Tai išskiria LR įstatymo leidėjo valią darbo teisės srityje – užtikrinti kiekvienam asmeniui saugias, sveikas ir tinkamas, įstatymų reikalavimus atitinkančias darbo sąlygas.

Išvados

1. Teisinė atsakomybė – tai teisės pažeidėjui valstybės vardu remiantis įstatymais ir kitais teisės aktais daromas prievartinis poveikis, kuriuo siekiama garantuoti teisės normų nustatytą teisinę tvarką, atkurti teisių ir pareigų pusiausvyrą, pasireiškiantis teisės pažeidėjo elgesio smerkimu ir teisinių sankcijų (atsakomybės priemonių) taikymu, dėl ko pažeidimą padaręs kaltas asmuo patiria nepalankių moralinio, asmeninio, turtinio, fizinio ar organizacinio pobūdžio padarinių;
2. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas visiškai tiksliai atitinka ES nustatytą, tai atskleidžia DK, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas bei kiti norminiai teisės aktai. Tai yra vienas iš kruopščiausių Europos Sąjungos teisės normų transformacijos į nacionalinę teisę pavyzdžių. Tik bendros, valstybės valdžios institucijų, darbdavių ir darbuotojų pastangos gali užtikrinti teisę į saugias, sveikas ir tinkamas darbo sąlygas;
3. Remiantis teisės doktrina, LR norminiais teisės aktais, bei LR teismų praktika, už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus taikomos civilinės, materialinės, drausminės, administracinės ir baudžiamosios atsakomybės formos (rūšys);
4. Socialinis drausimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų yra vienas iš galimų žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, atlyginimo būdų. Tačiau jis numato tik dalinį žalos atlyginimą. Nukentėjusysis dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga neturi patirti nuostolių, todėl yra būtina atlyginti visą jo patirtą žalą. Visišką žalos (nuostolių) atlyginimą užtikrina civilinė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus. Vertinant darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą reikia atsižvelgti į LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme, LR Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme, LR Civiliniame kodekse, LR Darbo kodekse įtvirtintas žalos atlyginimo būdų tarpusavio sąveikos taisyklės bet ir į žalos atlyginimo kompensacinę funkciją bei visiško padarytos žalos atlyginimo principą;
5. Materialinė atsakomybė savarankiška teisinės atsakomybės rūšis. Jos tikslas yra turtinės žalos, susietos su darbo pareigų netinkamu vykdymu darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, padarytos kitam darbo teisinio santykio subjektui, atlyginimas, kurios pagalba nukentėjusiam asmeniui kompensuojama turtinė bei neturtinė žala;

6. Drausminė atsakomybė kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus pasireiškia darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu dėl darbuotojo kaltės. Be pagrindinių darbuotojų pareigų, nustatytų DK 228 straipsnyje, jas taip pat gali reglamentuoti: a) kitos DK normos; b) kiti įstatymai (pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnis reglamentuoja darbuotojų pareigas saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo srityje; c) kiti norminiai teisės aktai; d) lokaliniai teisės aktai ir pan;
7. Administracinė atsakomybė tai viena iš sunkesnių priemonių už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus. Ši atsakomybės forma pasireiškia tam tikrų sankcijų valstybės vardu taikymu, dėl ko teisių santykių dalyviai yra priverčiami paklusti nustatytai tvarka. Subjektu gali būti tik fizinis asmuo, t. y. darbdavys, arba jo įgaliotas asmuo, kadangi jie turi tinkamai atlikti savo pareigas ir imtis priemonių, kad darbo aplinka atitiktų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus;
8. Baudžiamoji atsakomybė, kaip atsakomybės forma už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus, yra pati griežčiausia priemonė numatyta LR norminiuose teisės aktuose, kadangi kaltas asmuo, už BK 176 straipsnyje numatytas nusikalstamas veikas asmens socialinėms teisėms gali sulaukti labai griežtos bausmės, t. y. laisvės atėmimo iki aštuonerių metų. Šio straipsnio normų tikslas - visapusiškai apsaugoti silpnesniąją darbo santykių šalį, darbuotoją, jo interesus net ir tokiomis priemonėmis, kaip baudžiamosios teisės normomis. Tai išskiria LR įstatymo leidėjo griežtą valią darbo teisės srityje – užtikrinti kiekvienam asmeniui saugias, sveikas ir tinkamas, įstatymų reikalavimus atitinkančias darbo sąlygas. Labai svarbu tiksliai individualizuoti šios nusikalstamos veikos specialųjį subjektą, t. y. pakaltinamą, ne jaunesnį kaip 16 m. amžiaus darbdavį ar jo įgaliotą asmenį.

Santrauka

LR Konstitucijoje įtvirtinta teisė į tinkamas, saugias bei sveikas darbo sąlygas yra viena iš svarbiausių žmogaus teisių. Kai pažeidžiama žmogaus konstitucinė teisė saugiai ir sveikai dirbti gali kilti pavojus ne tik pačiam darbuotojui, bet ir kitiems asmenims. Todėl ES ir LR teisės aktai nustato labai daug pareigų darbdaviui darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, o nesilaikant nustatyto teisinio reglamentavimo jam kaip poveikio priemonės taikomos įvairios atsakomybės formos bei sankcijos.

Naudojant aprašomąjį, lyginamąjį, loginės analizės, sisteminės analizės, analitinį-kritinį, mokslinio tyrimo metodus, šio magistro darbo:

a) pirmoje dalyje yra siekiama atskleisti teisinės atsakomybės sampratą bendrąja prasme;

b) antroje dalyje nustatoma darbuotojų saugos ir sveikatos samprata, apžvelgiamas teisinis reglamentavimas nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu, išskiriamos darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės formos;

c) trečia darbo dalis yra pati didžiausia. Joje siekiama atskleisti bei išanalizuoti visas atsakomybės formas pagal LR teisės aktus už darbuotojų saugos ir sveikatos teisės norminių aktų reikalavimų pažeidimus. Pateikiami konkretūs Lietuvos teismų praktikos pavyzdžiai, atskleidžiant kiekvieną atsakomybės rūšį.

Sukauptos informacijos pagrindu formuluojamos išvados.

RESPONSIBILITY FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH REGULATORY REQUIREMENTS VIOLATIONS

SUMMARY

The Constitution of the Republic of Lithuania provides the right to adequate, safe and healthy occupational working conditions. This is one of the most important human rights.

If violate human constitutional right to occupational safe and healthy work may be endangering not only to him but also to other people. Therefore, the EU and Lithuanian legislation provides a lot of responsibilities for employer in occupational safety and health area, if violate to the legal regulation of occupational safety and health as a persuader are various forms of responsibility and sanctions.

At this master work by using a comparative, logical analysis, system analysis, analytical - critical, descriptive research methods:

- a) The first part examines the concept of legal responsibility;
- b) The second part an overview of EU and Lithuanian occupational safety and health of the legal regulation, identifies health and safety inspection forms;
- c) And the third part is the largest. Here analyzed and seeking to reveal the forms of responsibilities for employers if they violate occupational safety and health regulatory requirements. Adduced Lithuanian courts case law with particular examples of practice, identifying each type of responsibility.

Formulated based on information collected by the findings.

Literatūros sąrašas

Nacionaliniai teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija, LR piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569, su vėlesniais pakeitimais;
3. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr.89-2741 su vėlesniais pakeitimais;
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262, su vėlesniais pakeitimais;
5. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1, su vėlesniais pakeitimais;
6. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585;
7. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 94-4246;
8. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;
9. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114;
10. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 67-1656;
11. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 55-1049;
12. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933;
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. kovo 14 d. nutarimas „Dėl Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos nuostatų patvirtinimo ir šio departamento steigėjo funkcijų perdavimo“;
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“;
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 487 „Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“;

16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 13 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo“;
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcijos nuostatų ir Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcijos tarybos nuostatų patvirtinimo“;
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas;
19. Lietuvos Respublikos Energetikos ministro 2009 m. balandžio 10 d. įsakymu Nr.1-32 patvirtinti Valstybinės energetikos inspekcijos prie Energetikos ministerijos nuostatai;
20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2008 m. gegužės 28 d. įsakymas „Dėl LR socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 23 d. įsakymo „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“;
21. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas 2007 m. kovo 2 d. „Dėl valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos nuostatų patvirtinimo“;
22. Susisiekimo ministerijos įsakymu 1996 m. lapkričio 28 d. Nr. 364 patvirtintas Tarnybos LR jūrų laivuose statutas;
23. Susisiekimo ministerijos įsakymu 1998 m. sausio 12 d. Nr. 12 patvirtintas Tarnybos LR vidaus vandenų laivuose statutas.

Tarptautiniai ir ES teisės norminiai aktai:

1. 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
2. 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77- 3290;
3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija. Valstybės žinios, 1995. Nr. 40-987;
4. TDO konvencija Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-652 ;
5. Tarybos 1990 m. gegužės 29 d. direktyva 90/269/EEB „Dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, taikomų krovinių krovimui rankomis, pirmiausia, kai gresia pavojus, jog darbuotojai gali susižeisti nugarą (ketvirtoji atskira direktyva, kaip

- numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. OL L 156, 1990 6 21, p. 9—13;
6. Tarybos 1990 m. gegužės 29 d. direktyva 90/270/EEB „Dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais (penktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 87/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. OL L 156, 1990 6 21, p. 14—18 ;
 7. Tarybos 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/655/EEB „Dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 393, 1989 12 30, p. 13—17 ;
 8. Tarybos 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/656/EEB „Dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones (trečioji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. OL L 393, 1989 12 30, p. 18—28 ;
 9. Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“. OL L 183, 1989 6 29, p. 1—8.

Specialioji literatūra:

1. Abramavičius, A.; Mikelėnas, V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ teisinės informacijos centras, 1998;
2. Bagdanskis, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008;
3. Civilinė teisė. Prievolių teisė. Vilnius: MRU, 2004;
4. Civilinės atsakomybės praktikumas. Vilnius: MRU, 2008;
5. Daniel, P. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. Vilnius: Eugrimas, 1998;
6. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Mokslo ir enciklopedijos leidybos institutas. Vilnius: 2000;
7. Dambrauskienė, G.; Mačernytė-Panomariovienė, I. Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai. Vilnius: MRU, 2008;
8. Kelsenas, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: Eugrimas, 2002;
9. Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. I ir II dalys. Vilnius: Justitia, 2003;
10. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (I). Vilnius: Justitia, 2003;

11. Lietuvos žemės ūkio tarnyba. Darbuotojų sauga ir sveikata. 2003 m.;
12. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004;
13. Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004;
14. Mikelėnas, V. *Civilinės atsakomybės problemos. Lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995;
15. Mykolo Romerio universiteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: MRU, 2008;
16. Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008;
17. Šedbaras, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005;
18. Tarptautinių žodžių žodynas, Vilnius: 2004;
19. Tiažkijus, V. *Darbo teisė, teorija ir praktika, I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005;
20. Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008;
21. Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000;
22. Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004;
23. Vilniaus universiteto teisės fakulteto autorių kolektyvas. *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. II dalis*. Vilnius: Valstybės įmonė registrų centras, 2009;
24. Žvaigždinė, I. *Materialinė atsakomybė už žalą aplinkai*. Vilnius: Justitia, 2008;
25. Bagdanskis, T. *Darbdavio materialinė atsakomybė*. Juristas, 2003, Nr. 3;
26. Bagdanskis, T. *Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2003, t. 40 (32);
27. Tartilaitė, A. *Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje*. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 8(110), 2008, p. 95-100;
28. Tartilas, J. *Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu*. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 8(110), 2008, p. 13-17;
29. Verikas, A. *Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai*. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 56 (48), 2004, p. 61-68;
30. Verikas, A. *Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema*. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 11 (89), 2006 p. 63-69;
31. Алексеев, С. С. *Теория государства и права. Учебник для юридических вузов и факультетов*. Москва, 1998;

32. Самошценко, И. С. *Основные черты нормативных актов социалистического государства*. 1968, Но. 4;
33. Хропанук, В. Н. *Теория государства и права*. Москва, 1996.

Teismų praktika:

2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. vasario 7 d. nutarimas byloje Nr. 9/02 // Valstybės žinios. 2005. Nr. 19-623;
3. LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus taikymo teismų praktikoje“;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2010 m. kovo mėn. 16 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-134/2010, kat. 1.2.13.1; 2.1.15.1.2; 2.1.15.7;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2009 m. spalio mėn. 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-267/2009, kat. 1.2.13; 2.1.14; 2.1.15.1.2; 2.1.15.3.3.2;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje D. G. ir V. G. v. AB „Achema“, Nr. 3K-3-556/2008, kat. 16.2.1; 17.1; 44.2.4.2; 44.5.2.16;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje V.M., I. M., S. M v. AB „Lietuos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-566/2008, kat. 44.5.2.16;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje L. K. ir V. K. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-476/2008, kat. 16.2.1;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M., I. M., S. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-130/2008, kat. 44.5.2.16 (S);
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje V. V. v. UAB „Žemaitijos deguonis“, Nr. 3K-3-575/2006, kat. 16.2.1; 16.2.4; 44.5.2.16 (S);
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 13 d. nutarimas civilinėje byloje L. S. v. UAB „Vigidas“, Nr. 3K-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3; 17.7; 44.5.2.16;

12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje *M.J. v. Z. Č., UAB „Ergo Lietuva“*, Nr. 3K-7-159/2005, kat. 44.5.2.4; 44.2.4.2;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *T. K. v. AB „Markučiai“*, Nr. 3K-3-103/2005, kat. 44.5.2.16;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje *A..S. v. AB „Panevėžio statybos trestas“*, Nr. 3K-3-358/2004, kat. 39.6.2.12;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *A. J. v. VSDF Šiaulių skyrius*, Nr. 3K-7-1115/2003, kat. 7.1, 39.6.2.12;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *A. R. v. VSDF Tauragės rajono skyrius*, Nr. 3K-3-982/2003, kat. 7.1;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje *N. Cmelevskienė v. UAB „Club 8 Company“*, Nr. 3K-3-1049/2003, kat. 7.1;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *M. B. v. VSDF Utenos rajono skyrius*, Nr. 3K-3-1737/2003, kat. 7.1;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. spalio 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. v. VSDF Utenos rajono skyrius*, Nr. 3K-3-1254/2002, kat. 7.1;
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Taurmida“ v. K. Dapkus.*, Nr. 3K-3-649/2000 kat. 4;
21. Lietuvos Apeliacinio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje *S. G. v. UAB „Yazaki wiring technologies Lietuva“*, Nr. 2A-204/2010, kat. 16.2.1; 16.2.4; 44.8; 114.11; 121.21;
22. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2010 m. vasario mėn. 12 d. nutartis byloje Nr. N-62-2901-10;
23. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. gruodžio mėn. 4 d. nutartis byloje Nr. N-502-2726-09;

24. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. lapkričio mėn. 20 d. nutartis byloje Nr. N-62-2685-09;
25. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. spalio mėn. 23 d. nutartis byloje Nr. N-575-2260-09;
26. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. gruodžio mėn. 24 d. nutartis byloje Nr. N-63-1398-08;
27. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2007 m. kovo mėn. 28 d. nutartis byloje Nr. N-1-702/2007;
28. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2006 m. lapkričio mėn. 17 d. nutartis byloje Nr. N-17-1662/2006;
29. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2001 m. balandžio mėn. 25 d. nutartis byloje Nr. N-67911 01/01;
30. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2010 m. vasario mėn. 10 d. nutartis byloje Nr. II-350-602/2010;
31. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. rugpjūčio mėn. 6 d. nutartis byloje Nr. II-1088-95/2009.

Elektroniniai duomenys:

1. TDO rekomendacija Nr. 164 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos“. [Interaktyvus], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>;
2. TDO konvencija Nr. 187 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos“. [Interaktyvus], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>;
3. <<http://lkz.mch.mii.lt/Kanceliarinis>>. [Žiūrėta 2010 03 18].