

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Elžbietos Jablonskos
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbuotojų teisė saugiai dirbti

Vadovas: doc. dr. Audrius Bitinas

Recenzentas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius

2017

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS	2
IŽANGA	3
1.DARBUOTOJŲ TEISĖS SAUGIAI DIRBTI SAMPRATA IR TURINYS	6
1.1. Darbuotojų teisė saugiai dirbti kaip socialinė teisė	6
1.2. Darbuotojų teisės saugiai dirbti teisinė prigimtis ir teisinė darbuotojų teisės saugiai dirbti sąvoka	9
1.3. Darbdavių teisės ir pareigos darbų saugos srityje	12
1.4. Darbuotojų teisės ir pareigos darbų saugos srityje	21
2. TEISĖS Į SAUGIAS IR SVEIKAS DARBO SĄLYGAS ĮGYVENDINIMAS	26
2.1. Darbų saugos kontroliavimas	26
2.2. Reikalavimai darbo vietai ir darbo priemonėms	33
2.3. Instruktavimai, mokymai, atestavimai	38
3. TEISINĖS ATSAKOMYBĖS UŽ DARBUOTOJŲ TEISĖS SAUGIAI DIRBTI PAŽEIDIMUS YPATUMAI IR PROBLEMATIKA	42
3.1 Civilinė ar materialinė atsakomybė	42
3.2. Drausminė atsakomybė	52
3.3. Administracinė atsakomybė	57
3.4. Baudžiamoji atsakomybė	63
IŠVADOS	68
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	70
SANTRAUKA	85
SUMMARY	86

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

Konstitucija - Lietuvos Respublikos Konstitucija.

KT - Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas.

ES –Europos Sąjunga.

TDO -Tarptautinė darbo organizacija.

DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

ATPK - Lietuvos Respublikos administracinių teisių pažeidimo kodeksas.

ANK - Administracinių nusižengimų kodeksas.

CK- Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas.

BK- Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas.

DSSI - Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.

DSS- darbuotojų sauga ir sveikata.

VDI -Valstybinė darbo inspekcija.

LAT -Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas.

DN - drausminė nuobauda.

ATP - administracinis teisės pažeidimas.

IŽANGA

Temos aktualumas. Darbas užima gana reikšmingą vietą dažno žmogaus gyvenime, nes jis ne tik kasdienybė, tačiau ir būtinybė (pragyvenimo šaltinis). Todėl kiekvienam dirbančiajam ypač aktuali teisė saugiai dirbti, kurią garantuoja valstybė, o užtikrina darbdavys. Praktikoje itin svarbu, kad teisė saugiai dirbti būtų ne tik deklaruojama, tačiau ir realiai įgyvendinama, nes tik tokiu būdu galima išvengti nelaimingų atsitikimų, profesinių susirgimų. Tačiau realiam darbuotojų teisės saugiai dirbti įgyvendinimui trukdo įvairūs darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimai. VDI duomenimis, 2016 m. gauti 44 pranešimai apie įvykius darbe, dėl kurių darbuotojai mirė, ir 127 pranešimai - apie nelaimingus atsitikimus darbe. Dažniausiai pasitaikantys pažeidimai, lėmę sunkius ir mirtinus nelaimingus atsitikimus, susiję su darbuotojo pareigų DSS vidinės kontrolės įmonėje, darbdavio pareigų sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas nevykdymu¹. Remiantis šiais statistiniais duomenimis, akivaizdu, kad darbuotojų teisei saugiai dirbti kliūtys sudaromos ne vien darbdavių, tačiau ir pačių darbuotojų. Šiuo atveju būtina suvokti, kad teisė negali egzistuoti be pareigos, t.y. darbuotojų teisė saugiai dirbti galima tik tuomet, kai ne tik darbdaviai, tačiau ir patys darbuotojai prisiima pareigą laikytis darbo saugos reikalavimų. Dėl šios priežasties teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinimas turi apimti ne tik darbų saugos kontroliavimą, įvykdyti darbo vietos, darbo organizavimo reikalavimus, tačiau labai reikšmingas tampa ir darbuotojų mokymas/instruktavimas, kuriam praktikoje ne visuomet skiriamas pakankamas dėmesys. Nepaisant esamo teisinio reglamentavimo, darbuotojų ir darbdavių pastangų, darbinėje veikloje neišvengiama DSS pažeidimų. Tokiu atveju pažeidėjams taikoma civilinė (materialinė), drausminė, administracinė arba baudžiamoji atsakomybė, iš kurių kiekviena pasižymi tam tikrais ypatumais ir problemomis (pvz.: sudėtinga nukentėjusiųjų padėtis siekiant žalos atlyginimo iš bankrutavusios įmonės, nepagrįstai sumažinamas darbuotojui priklausančios turtinės žalos dydis, problematiškas - neturtinės žalos atlyginimas DSS srityje, sunku atriboti administracinę ir baudžiamąją atsakomybę už DSS pažeidimus ir t.t.)

Darbo tikslas – išanalizuoti darbuotojų teisės saugiai dirbti sampratą, turinį bei darbuotojų teisės saugiai dirbti ypatumus ir problemas.

¹ *Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius 2016 metais* (2017-01-10 duomenimis). Valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=711>

Darbo uždaviniai:

1. Atskleisti darbuotojų teisės saugiai dirbti sampratą, pagrindinius darbuotojų teisės saugiai dirbti turinio elementus;
2. Išnagrinėti teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinimą;
3. Išryškinti teisinės atsakomybės už darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimus ypatumus civilinėje (materialinėje) atsakomybėje;
4. Nustatyti teisinės atsakomybės už darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimus ypatumus drausminėje atsakomybėje;
5. Išanalizuoti teisinės atsakomybės už darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimus ypatumus administracinėje atsakomybėje;
6. Išnagrinėti teisinės atsakomybės už darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimus ypatumus baudžiamojoje atsakomybėje.

Darbo objektas – darbuotojų teisė saugiai dirbti: nuo sampratos iki teisinės atsakomybės.

Tyrimo metodai. Dokumentų analizės loginis metodas pasitelktas analizuojant aktuales tyrimui teisės aktus, mokslinę literatūrą, teismų praktiką. Sisteminis metodas naudotas tiriant įvairius darbuotojų teisės saugiai dirbti sampratos, turinio, įgyvendinimo, bei teisinės atsakomybės už šios teisės pažeidimus aspektus. Lingvistinio metodo pagalba atskleistos tyrimui reikšmingos sąvokos. Sintezės metodas padėjo atskirus darbuotojų teisės saugiai dirbti aspektus sujungti į vientisą sistemą. Lyginamasis metodas taikytas atskleidžiant darbuotojų teisės saugiai dirbti ypatumus, formuluojant problemas. Apibendrinimo metodas leido išryškinti darbuotojų teisės saugiai dirbti problemines sritis, suformuluoti darbo išvadas ir siūlymus.

Darbo originalumas. Lietuvoje nėra atlikta kompleksinė teisės saugiai dirbti analizė. Ypač trūksta sisteminės teismų praktikos, teisinės atsakomybės už darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimus kontekste tyrimo. Todėl šis darbas dėl sisteminio požiūrio į darbuotojų teisę saugiai dirbti – neabejotinai originalus.

Svarbiausi šaltiniai. Analizuojant darbuotojų teisę saugiai dirbti kaip socialinę teisę, vadovautasi T. Birmontienės², E. Spruogio³ nuomonėmis, KT nutarimais. Atskleisti darbuotojų teisės saugiai dirbti teisinę prigimtį ir suformuluoti teisinę darbuotojų teisės saugiai dirbti sąvoką padėjo A. Tartilaitės įžvalgos konstitucinių nuostatų DSS srityje⁴, T.

² BIRMONTIENĖ T. et.al., *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas. 2012.

³ SPRUOGIS, E. Socialinės asmens teisės ir jų konstitucionalizacija Lietuvoje. Jurisprudencija, 2004. 59(51).

⁴ TARTILAITĖ, A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje. Jurisprudencija 2008 8(110).

Bagdanskio pozicija apie DSS kaip valstybės prioritetą“⁵. Darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas darbų saugos srityje padėjo suformuluoti įvairūs DSS reglamentuojantys teisės aktai, aktuali teismų praktika. Teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinimas nagrinėtas pasitelkiant aktualius teisės aktus bei VDI rekomendacijas. Teisinės atsakomybės už darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimus ypatumai ir problematika nustatyti Lietuvos teismų praktikos pagalba.

⁵ BAGDANSKIS T., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Mykolo Romerio universitetas, 2008.

1.DARBUOTOJŲ TEISĖS SAUGIAI DIRBTI SAMPRATA IR TURINYS

1.1. Darbuotojų teisė saugiai dirbti kaip socialinė teisė

Kiekvieno žmogaus orumui reikia daugiau nei minimalaus kišimosi į jo gyvenimą, tai užtikrina pilietinės ir politinės teisės. Turi būti garantuojamos ir pagrindinės žmonių socialinės teisės. Mokslininkų nuomone, socialinės teisės „buvo pripažintos netgi anksčiau nei civilinės ir politinės teisės. XIX a. pabaigoje buvo suprasta, kad darbo sąlygoms pagerinti nacionaliniu mastu reikalingas tarptautinis bendradarbiavimas ir koordinavimas⁶“. Jau pats terminas „socialinis“, kuris aiškinamas kaip „susijęs su visuomenės gyvenimu, visuomeninis“⁷, parodo socialinių teisių pobūdį. Socialinės teisės semantinė prasme suvokiamos kaip su visuomeniniu gyvenimu susijusios teisės. P. Čiočys nurodo, kad „socialinės, ekonominės teisės - tai - žmogaus konstitucinių teisių suteikiančių jam teisinę galimybę pretenduoti gauti iš valstybės, esam tam tikroms sąlygotus, atitinkamų gėrybių socialinėje, ekonominėje ir kultūrinėje sferose, visuma“⁸. Matome, kad socialinės teisės suprantamos kaip visuma tam tikrų gėrybių. „Socialinės teisės yra reikalingos pilnateisiam dalyvavimui visuomenės gyvenime. Joms priklauso teisė į išsilavinimą, teisė sukurti ir išlaikyti šeimą bei teisė į poilsį, į sveikatos apsaugą, į teisę į būstą, teisė į socialinę apsaugą“⁹. Darbuotojų teisė saugiai dirbti taip pat yra socialinė teisė, kadangi ji tiesiogiai susijusi su asmenų dalyvavimu visuomenės gyvenime.

Doktrinoje teigiama, kad „socialinių asmens teisių pagrindu būtų galima laikyti interesą į tinkamą (orų) gyvenimą“¹⁰. Vadinasi, ir teisė saugiai dirbti pagrindas – tinkamas, orus asmens gyvenimas, kuriam užtikrinti būtinos tam tikros kompleksinės sąlygos, būdingos ir kitoms socialinėms teisėms tai – asmens autonomija ir gerovė. „Gerovė nuo antikos laikų - didžiausia žmogaus ir visos visuomenės siekiamybė“¹¹. Gerovė – daugiadimensis institutas, tačiau socialinių teisių kontekste gerovė „paprastai parodo žmogaus fizinių, intelektinių ir socialinių poreikių patenkinimo laipsnį, kurį turėtų

⁶ BIRMONTIENĖ T. et.al., *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas. 2012, p.364.

⁷Terminų žodynas [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/S/socialinis>>

⁸ ČIOČYS, P.A. *Teisės pagrindai. Mokomoji knyga*. Vilnius 2002, p.58.

⁹ VAIČIAKAS, K. L. *Kokios teisės mums priklauso?* [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.skautai.lt/index/article/id/1100>>

¹⁰SPRUOGIS, E. *Socialinės asmens teisės ir jų konstitucionalizacija Lietuvoje*. Jurisprudencija, 2004. 59(51),p.10.

¹¹ KALIATKAITĖ, J., BULOTAITĖ, L., *Gerovės samprata sveikatos moksluose ir psichologijoje: tyrimai, problemos ir galimybės*, Vilniaus universitetas, Visuomenės sveikata 2014/1(64), p. 9.

užtikrinti socialinės infrastruktūros būklę“¹². „Asmens autonomija reiškia, jog individai patys sprendžia jiems svarbius klausimus, patys mąsto apie savo gyvenimą, apie tai, ką ir kaip jame jie norėtų pakeisti. Gerovė apima įvairias sąlygas, kurios būtinos veikti ar įgyti tam tikroms galimybėms, būtinoms siekti tam tikros sėkmės. Asmens autonomija yra ta sąlyga, kuri neleidžia pamiršti, jog asmuo, turėdamas socialines teises, yra atsakingas už savo likimą, kad jis nepasikliautų vien valstybės laiduojama socialine apsauga“¹³. Kitaip tariant, asmens gerovė ir autonomija nurodo, kad kiekvienas individas, būdamas atsakingas už savo paties gyvenimą, turi abstrakčią teisę į kokybišką/gerą gyvenimą. Socialinę gerovę asmeniui užtikrina valstybė. Todėl socialinės teisės, tarp jų ir teisė saugiai dirbti dažnai interpretuojamos „kaip tam tikri valstybės įsipareigojimai visuomenei“¹⁴ ir aiškinamos kaip „programinio pobūdžio teisės“¹⁵. (Programinių teisės saugiai dirbti pobūdį reiktų suprasti kaip saugaus darbo planavimą, formavimą valstybiniu mastu, teisiniuose aktuose). Įsipareigojimus visuomenei valstybė įgyvendina tam tikru teisiniu reglamentavimu, kuriuo užtikrina savo piliečiams teisę saugiai dirbti. „Minėtoji teisė praktiškai įgyvendinama priimant norminius teisės aktus dėl darbo saugos ir sveikatos sąlygų, imantis priemonių, kuriomis užtikrinamas šių teisės aktų laikymasis ir kontrolė“¹⁶. Tačiau pirmiausia teisė saugiai dirbti yra įtvirtinta Konstitucijos IV skirsnyje „Tautos ūkis ir darbas“, taigi analizuojama teisė akivaizdžiai priskiriama socialinių žmogaus teisių katalogui ir yra socialinė - konstitucinė teisė. Šio teisės akto 48 str. 1 dalyje numatyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas¹⁷. Konstitucinė teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas *inter alia* reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas (darbo sąlygomis laikytina darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas, darbo priemonės ir kt.), kurios nedarytų neigiamo poveikio jo

¹² ATKOČIŪNIENĖ, V. et.al. *Kaimo socialinės infrastruktūros vystymas siekiant užtikrinti teritorinę ir socialinę sanglaudą. Mokslo studija*. Aleksandro Stulginskio universitetas, 2014, p. 52.

¹³ SPRUOGIS, E. *Socialinės asmens teisės ir jų konstitucionalizacija Lietuvoje*. Jurisprudencija, 2004. 59(51), p.15.

¹⁴ BIRMONTIENĖ, T. *Ekonomikos krizės įtaka konstitucinei socialinių teisių doktrinai*, Jurisprudencija 2012, 19(3), p.1007.

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. Rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. Balandžio 29 d. Redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. Liepos 18 d. Nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksui,“ *Valstybės žinios*, 2013-05-15, Nr. 50-2502.

¹⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus¹⁸. Konstitucijos 48 str. 1 dalies nuostata „suponuoja ir valstybės pareigą nustatyti teisinį reguliavimą, pagal kurį būtų sudarytos teisinės prielaidos įgyvendinti šią teisę. Tai darydama valstybė kartu privalo nustatyti ir veiksmingus šios konstitucinės teisės įgyvendinimo kontrolės mechanizmus“¹⁹. Kitaip tariant, kiekvienas asmuo turi teisę saugiai dirbti, kurią garantuoja valstybė ir jis turi teisę reikalauti iš valstybės šios teisės įgyvendinimo. Kaip teisingai pažymi T. Birmontienė, „konstitucinės socialinės teisės gali būti taip pat vertinamos kaip *prima-facie* teisės, jos yra įpareigojančios ir individas gali reikalauti, kad jos būtų įgyvendintos, taigi jos negali būti vertinamos tiesiog kaip tam tikro programinio pobūdžio valstybės siekiai, tačiau akivaizdu, jog šios teisės gali būti įgyvendinamos tam tikru lygiu, jų ribojimas, kaip ir kitų teisių, remiasi proporcingumo, teisių balanso principais bei visuomenės galimybėmis jas asmeniui garantuoti“²⁰. Vadinasi, teisė saugiai dirbti negali būti tik deklaruojama, o turi būti realiai įgyvendinama, atsižvelgiant į proporcingumo principą, kitų teisių ribojimą bei valstybės galimybes.

T. Birmontienės teigimu, socialinės teisės interpretuojamos ne tik kaip tam tikri valstybės įsipareigojimai visuomenei, kuriuos *inter alia* lemia valstybės socialinė paskirtis, bet ir kaip asmens individualios teisės²¹. KT doktrinoje taip pat aiškinama, kad „socialinės teisės – tai ne tik programinio pobūdžio valstybės socialiniai įsipareigojimai, bet ir individualios teisės“²². Tačiau nei doktrinoje, nei teismų praktikoje nėra tiesioginio išaiškinimo/ patvirtinimo, kad teisė saugiai dirbti – individuali teisė. Individualios teisės – tokios, kurių „teisminė gynyba yra garantuojama asmenims“²³. Literatūroje nurodoma, kad būdamos socialinėmis, kartu ir individualios teisės yra, pvz., teisės į sveikatos priežiūrą, sveiką aplinką²⁴. *Inter alia* teisė saugiai dirbti, darbo autorės nuomone, taip pat turėtų būti vertinam ne tik kaip programinė, tačiau ir kaip individuali socialinė teisė, nes saugus darbas ne tik visuomenei priklausanti kategorija, tačiau neatskiriama ir nuo kiekvieno dirbančio individo.

¹⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas „Dėl kasos aparatų įrengimo keleivinio transporto priemonėse,“ bylos Nr. 24/2000.

¹⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas. Valstybės žinios 2008, Nr. 51-1904.

²⁰ BIRMONTIENĖ T. et.al., *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas. 2012, p.365

²¹ BIRMONTIENĖ, T. *Ekonomikos krizės įtaka konstitucinei socialinių teisių doktrinai*, Jurisprudencija 2012, 19(3), p.1013.

²² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutarimas „Dėl teisėjų valstybinių pensijų“. Valstybės žinios. 2007, Nr. 110-4511.

²³ *Ibid.*

²⁴ BIRMONTIENĖ, T. *Ekonomikos krizės įtaka konstitucinei socialinių teisių doktrinai*, Jurisprudencija 2012, 19(3), p.1007

1.2. Darbuotojų teisės saugiai dirbti teisinė prigimtis ir teisinė darbuotojų teisės saugiai dirbti sąvoka

Darbuotojų teisė saugiai dirbti – visuotinė vertybė, kadangi ją pažeidus „išskyla grėsmė ne tik pačiam darbuotojui, bet ir aplinkiniams“²⁵, todėl šiai teisei būtinas ir teisinis įvirtinimas. Atitinkamai šios teisės įvirtinimas tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose rodo teisinę socialinės darbuotojų teisės saugiai dirbti prigimtį. „Visuose tarptautiniuose dokumentuose, kurie įtvirtina socialines teises, numatyta teisė į tinkamas ir saugias darbo sąlygas“²⁶, pvz.: Jungtinių Tautų visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 str.²⁷, Jungtinių Tautų tarptautiniame ekonominių, socialinių ir politinių teisių pakto 7 str.²⁸, Europos socialinės chartijos, skelbiančios svarbiausias socialines teises 2, 3 straipsniuose²⁹, „daugelyje Europos Sąjungos direktyvų, reglamentuojančių saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas“³⁰. TDO, siekdama didinti darbo gerovę, savo priimtuose dokumentuose taip pat įtvirtina pamatinius darbuotojų teisės saugiai dirbti dėsnius. Pagrindine analizuojamoje srityje laikytina TDO Konvencija Nr. 155 „Dėl darbo saugos, darbo higienos ir gamybos aplinkos“³¹.

Kaip jau minėta, mūsų šalies Konstitucijos 48 str. 1 dalis nustato, kad kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Ši teisė „priskirtina vienai iš svarbiausių žmogaus teisių“³² ir reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas, kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus“³³. Paprasčiau tariant, kiekvienas darbuotojas turi Konstitucijoje garantuotą teisę saugiai dirbti. Teisė saugiai dirbti apima ne tik privalomą

²⁵ TARTILAITĖ, A. *Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje*. Jurisprudencija 2008 8(110), p.99.

²⁶ *Ibid*

²⁷ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1947 m.). *Valstybės žinios*, 2006-06-17, Nr. 68-2497.

²⁸ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (1966 m.). *Valstybės žinios*, 2002-08-02, Nr. 77-3290.

²⁹ Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001-06-08, Nr. 49-1704.

³⁰ Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. Rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. Balandžio 29 d. Redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. Liepos 18 d. Nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksui“, *Valstybės žinios*, 2013-05-15, Nr. 50-2502.

³¹ Manual on procedures relating to international labour conventions and recommendations. International Labour Office. Geneva, 1984. P. 42-49

³² TARTILAITĖ, A. *Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje*. Jurisprudencija 2008 8(110), p.99.

³³ JANKAUSKAS K., JARAŠIŪNAS E., STAUGAITYTĖ V., Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993-2009. Vilnius 2010. p. 405.

darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių taikymą darbo procese, bet ir tinkamo darbo ir poilsio laiko, atostogų garantijų nustatymą tam tikrų kategorijų asmenims, kuriems yra reikalinga papildoma apsauga. Ši teisė garantuojama visose tiek privačiose, tiek viešosiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kad ir kokia būtų jų veiklos rūšis. Dėl darbo ypatybių (didesnė nervinė, emocinė, protinė įtampa, profesinė rizika, specifinės darbo sąlygos) gali skirtis aptariamąsios teisės įgyvendinimo priemonės, tačiau visiems darbuotojams turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos. Minėtoji teisė praktiškai įgyvendinama priimanant norminius teisės aktus dėl darbo saugos ir sveikatos sąlygų, imantis priemonių, kuriomis užtikrinamas šių teisės aktų laikymasis ir kontrolė³⁴. Galima teigti, kad darbuotojo teisę saugiai dirbti sukonkretina kiti įstatymai ir teisės aktai. Pagrindiniai jų – DK³⁵ ir Lietuvos DSSĮ³⁶, o kai kuriuos detalesnius reikalavimus numato daugybė kitų Vyriausybės, socialinės saugos ir darbo ministro, sveikatos apsaugos ministro, vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus priimtų aktų. (Atkreiptinas dėmesys, kad specialūs teisės aktai taikomi darbuotojams, atliekantiems specifinius darbus. Pvz., darbuotojų, dirbančių su radioaktyviosiomis medžiagomis ir kitais jonizuojančiosios spinduliuotės šaltiniais, saugą ir sveikatą reglamentuoja Radiacinės saugos įstatymas³⁷, Vidaus reikalų ministerijos, muitinės, valstybės saugumo ir kitų institucijų pareigūnams, kurių tarnybinius santykius nustato atitinkami statutai, taikomi šių institucijų pareigūnų ir karių tarnybą reglamentuojantys teisės aktai, kuriuose numatyti saugos ir sveikatos reikalavimai, užtikrinantys jų saugą ir sveikatą³⁸).

DK 260 str. 1 dalyje įtvirtinta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos DSSĮ³⁹. DSSĮ 3 str. 1 dalyje patikslinta, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties pobūdį, darbo vietą

³⁴ Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. Rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. Balandžio 29 d. Redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. Liepos 18 d. Nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksui“, *Valstybės žinios*, 2013-05-15, Nr. 50-2502.

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569. Suvestinė redakcija (2016-07-01 - 2017-06-30).

³⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

³⁷ BAUBLYS J. ir JANKAUSKAS, P. *Darbų saugos organizavimas ir ergonomikos pagrindai. Mokomoji knyga*. Vilnius 2003, p.17.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569. Suvestinė redakcija (2016-07-01 - 2017-06-30).

darbo dienos arba darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus⁴⁰. Akivaizdu, kad teisė saugiai dirbti, kaip teisinė kategorija, garantuojama visiems šalies darbuotojams be jokių išimčių. Šiomis nuostatomis įgyvendinama darbuotojų saugos arba saugos darbe valstybės politika. Doktrinoje nurodoma, kad saugos darbe politika „grindžiama tokiais principais: darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimo prioritetu, palyginti su darbo ar gamybos rezultatais; saugos darbe mokslo plėtojimu; vienodų saugos darbe reikalavimų įmonėms nustatymu; darbdavių ir darbuotojų atsakomybe už saugos darbe norminių aktų pažeidimus; saugos darbe ir darbo medicinos tarnybų steigimu; ekonominių svertų, skatinančių saugų darbą, nustatymu; valstybine saugos darbe kontrole ir pan. Pagrindinis šios politikos tikslas yra gerinti žmonių saugos darbe sveikatos sąlygas ir užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams bei traumoms, susijusioms su darbu, arba kurių priežastis yra darbo proceso veiksnys, ypač mažinant rizikos, susijusios su darbo aplinka, priežastis“⁴¹. Matome, kad darbuotojų sauga - valstybės prioritetas, kuriuo siekiama užtikrinti darbuotojų sveikatą ir gyvybę. Darbo autorės nuomone, tas pats prioritetas būdingas ir darbuotojų teisei dirbti, kadangi teisė dirbti – darbuotojų saugos sudėtinė dalis.

Čia tikslinga aptarti, ką vadiname darbuotojų sauga. Šią kategoriją galima suprasti siaurąja ir plačiąja prasmėmis. Siaurąja prasme DSS – „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“⁴². Plačiąja prasme DSS suprantama ne tik kaip reikalavimų darbo vietos įrengimui, darbo priemonėms, apsaugai nuo pavojingų medžiagų, sveikatos patikrinimams sistema, bet taip pat apima ir darbuotojų teisę į tai, kad su jais būtų tinkamai informinta darbo sutartis, tinkamai atsiskaitoma už darbą, garantuojamos įstatymų numatytos darbo ir poilsio laiko sąlygos, užtikrinamas darbuotojų mokymas, atestavimas ir instruktavimas⁴³. Vienaip ar kitaip DSS suvokiama kaip įvairių prevencinių priemonių visuma, skirta darbuotojų sveikatai/gyvybei išsaugoti.

Remdamiesi tuo, kas išdėstyta ir suvokdami, kad teisė saugiai dirbti – sudėtinė darbuotojų saugos darbe dalis, galime apibrėžti ir darbuotojų teisę saugiai dirbti. Kaip teisingai nurodo I. Girskytė, siaurąja prasme darbuotojų teisė saugiai dirbti „tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

⁴¹ BAGDANSKIS T., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Mykolo Romerio universitetas, 2008, p.33.

⁴²KRISIULEVIČIENĖ, D., ANIKIJENKA, H. *Sergamumas profesinėmis ligomis Lietuvoje* 2011 m. Higienos instituto Sveikatos informacijos centro informacinis leidinys 2012, p.4.

⁴³ GIRSKYTĖ, I. *Darbuotojų teisės saugiai dirbti*. Magistro baigiamasis darbas, Vilniaus universitetas 2006, p.52.

priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta“⁴⁴. Plačiąja prasme darbuotojų teisė saugiai dirbti „ne tik kaip reikalavimų darbo vietos įrengimui, darbo priemonėms, apsaugai nuo pavojingų medžiagų, sveikatos patikrinimams sistema, bet taip pat apima ir darbuotojų teisę į tai, kad su jais būtų tinkamai įforminta darbo sutartis, tinkamai atsiskaitoma už darbą, garantuojamos įstatymų numatytos darbo ir poilsio laiko sąlygos, užtikrinamas darbuotojų mokymas, atestavimas ir instruktavimas ir pačia plačiausia prasme visa darbo teisė yra skirta darbuotojų teisės saugiai dirbti užtikrinimui“⁴⁵. Akivaizdu, kad darbuotojų teisė saugiai dirbti gali būti apibrėžiama kaip teisinių, socialinių, ekonominių, techninių, higieninių, organizacinių prevencinių priemonių rinkinys, nukreiptas į darbuotojų sveikatos/gyvybės išsaugojimą.

1.3. Darbdavių teisės ir pareigos darbų saugos srityje

Kiekvienuose teisiniuose santykiuose ypač svarbi pareigos kategorija. Ne išimtis ir darbų saugos teisiniuose santykiuose. Šioje srityje pirmiausia atsiranda pareiga užtikrinti darbų saugą. Pagal DK 260 str. 2 dalyje įtvirtintą nuostatą, užtikrinti DSS privalo darbdavys⁴⁶. Vadinasi, visų pirma įstatymas numato, kad būtent darbdavys turi pareigą užtikrinti darbuotojams saugias sąlygas, ir tik tuomet darbuotojas įgyja teisę tokias sąlygas turėti. Darbuotojo teisė saugiai dirbti užtikrinama „nustatant darbdavių pareigą užtikrinti DSS visais su jo darbu susijusiais aspektais“⁴⁷. Tą numato ir DSSĮ 11 str. 1 dalis⁴⁸. Taigi darbdavio pareigos darbų saugos srityje - itin plačios. Visos jos išvardytos DSSĮ 25 str.

Lentelė Nr. 1. Darbdavio/jo atstovo pareigos sudarant saugias darbo sąlygas

Darbdavio/jo atstovo pareigos sudarant saugias darbo sąlygas	
Imtis priemonių, kad įmonės statiniai, darbo vietos, priemonės, darbo aplinka atitiktų teisės aktų nustatytus reikalavimus.	Jau pats statinys turi būti suprojektuotas ir pastatytas taip, kad nekeltų grėsmės statinyje ar prie jo būnantiems žmonėms ⁴⁹ . Pvz., darbo vietoms statybvietėse turi būti

⁴⁴ GIRSKYTĖ, I. *Darbuotojų teisės saugiai dirbti*. Magistro baigiamasis darbas, Vilniaus universitetas 2006, p.52.

⁴⁵ *Ibid*, p.7-8.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569. Suvestinė redakcija (2016-07-01 - 2017-06-30).

⁴⁷ BAUBLYS J. ir JANKAUSKAS, P. *Darbų saugos organizavimas ir ergonomikos pagrindai. Mokomoji knyga*. Vilnius 2003, p.17.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 1999 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. 420 patvirtintas reglamentas STR 2.01.01(3):1999 „Esminiai statinio reikalavimai. Higiena, sveikata, aplinkos apsauga“. *Valstybės žinios*, 2000-01-27, Nr. 8-215

	<p>taikomi stabilumo, tvirtumo, gaisrinės saugos, patalpų vėdinimo ir kt. reikalavimai⁵⁰. Rengiant naujas bei pertvarkant veikiančias darbo vietas, būtina vadovautis darboviečių įrengimo bendraisiais nuostatais⁵¹.</p>
<p>Organizuoti/ pavesti organizuoti profesinės rizikos vertinimą, įvertinti saugos būklę, organizuoti reikiamų saugos priemonių parengimą/įgyvendinimą.</p>	<p>Diegiant darbo aplinkos vidinę kontrolę, privalu įvertinti DSS būklę įmonėje, nustatyti esamas/numatomas rizikas, parengti priemones joms šalinti/išvengti. Profesinės rizikos vertinimas – vienas svarbiausių veiksnių, kurie padeda užtikrinti veiklos efektyvumą ir padeda išsaugoti darbuotojo sveikatą.</p>
<p>Spręsti, kokias kolektyvines saugos priemones naudoti, organizuoti jų įrengimą, aprūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis (kai nepakanka kolektyvinių), organizuoti tokių priemonių patikrinimus, aprūpinti saugiomis darbo priemonėmis, diegti saugius darbo/technologijos procesus, įrengti saugos ženklus, buitines/sanitarines/asmens higienos patalpas.</p>	<p>Pirmenybė teikiama kolektyvinėms saugos priemonėms. Pvz., mūrijant aukštesnius kaip 7 m. statinius, naudojamos pagal pastato perimetrą kolektyvinės saugos priemonės nuo krentančių daiktų apsaugoti (stogeliai, apsauginiai tinklai)⁵². Kai kolektyvinės priemonės neužtikrina saugumo, - aprūpinama asmeninėmis. Pvz., statybvietėse naudojami saugos šalmai-apsauga nuo krintančių daiktų, tinkama avalynė – neslystanti, su pirštų bei padų apsauga ir pan.⁵³ Darbdavys privalo užtikrinti, jog darbo vietoje nebūtų nesaugių ar pavojingų darbo vietų ir</p>

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Aplinkos ministerijos 1998 m. gruodžio 24 d. įsakymas Nr. 184/282 „Dėl darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatų patvirtinimo.“ *Valstybės žinios*. 1999. Nr. 7- 155.

⁵¹ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Sveikatos apsaugos ministerijos 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo.“ *Valstybės žinios* 1998. Nr. 44-1224.

⁵² AB „Kauno energija“ Gamybos ir pramonės paskirties pastato (katilinės) kapitalinio remonto, šilumos gamybos įrenginių rekonstravimo, V. Kudirkos g. 33, Jurbarko, techninis projektas. PA1 5/031. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: < <https://www.kaunoenergija.lt/wp-content/uploads/11.-Pasirengimo-statybai-ir-statybos-organizavimo-dalis.pdf>>

⁵³ *Ibid.*

	<p>technologinių procesų⁵⁴. Pvz., statybvietėje kėlimo reikmenys, esant reikalui (pradedant naudoti) ir mažiausiai kartą per metus turi būti kvalifikuoto asmens patikrinami⁵⁵. DSS priemonės įmonėse finansuojamos darbdavio lėšomis. (Pastebėtina, kad „visos priemonės nukreiptos pirmiausia į nelaimingų atsitikimų ir profesinių sveikatos sutrikimų prevenciją“⁵⁶. Šiuo atveju nėra numatytos priemonės skirtos psichologiniam darbuotojų mikroklimatui užtikrinti, stresui mažinti ir pan.)</p> <p>Aptariamos pareigos nevykdymas reiškia darbdavio neteisėtą neveikimą, o tai sudaro vieną iš būtinųjų civilinės atsakomybės sąlygų, pagal Civilinio kodekso 6.246 straipsnį⁵⁷.</p>
<p>Užtikrinti, kad darbuotojai (įsidarbinant/dirbant) gautų visapusišką informaciją apie saugos organizavimą, esančią/galimą profesinę riziką, priemones rizikai šalinti/išvengti, gautų informaciją apie VDI atlikto įmonės inspektavimo rezultatus.</p>	<p>Pvz., įmonėje kurios veikla susijusi su krovinių tvarkymu rankomis, darbuotojai turi būti informuojami apie pavojus nugarai. Turi būti supažindinami kaip teisingai kelti krovinius, kad nebūtų nepažeista nugara. Pvz., svorį perkelti į kojų raumenis, neišgaubti nugaros ir t.t.⁵⁸</p>

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2012 m. birželio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje V.A. vs. UAB „P“ Nr. 2K-341/2012.

⁵⁵ AB „Kauno energija“ Gamybos ir pramonės paskirties pastato (katilinės) kapitalinio remonto, šilumos gamybos įrenginių rekonstravimo, V. Kudirkos g. 33, Jurbarke, techninis projektas. PA1 5/031. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: < <https://www.kaunoenergija.lt/wp-content/uploads/11.-Pasirengimo-statybai-ir-statybos-organizavimo-dalis.pdf> >

⁵⁶ DAVIDAVIČIUS, A. *Diskriminacija lyties orientacijos pagrindu Lietuvos darbovietėse: socialinės atskirties ir neigiamo kitoniskumo atvejais*. Nacionalinė LGBT teisių organizacija, 2007 m. spalio 12 d. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lgl.lt/naujienos/diskriminacija-lyties-orientacijos-pagrindu-lietuvas-darbovietese-socialines-atskirties-ir-neigiamo-kitoniskumo-atvejais>>

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje K. ir V. K. v AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-476/2008.

⁵⁸ ZUBKEVIČIŪTĖ, R. *Krovinių tvarkymas rankomis*, 2011 m. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <

	<p>Rekomenduojama po kiekvieno VDI inspektorių atlikto įmonės inspektavimo, kitų kontrolės įstaigų, turinčių įtakos DSS, patikrinimų darbuotojų susirinkimo metu ar specialiaame stende supažindinti su tikrinimo rezultatais, nurodytomis būtinomis vykdyti priemonėmis⁵⁹. Manytina, kad darbuotojus reikėtų supažindinti su informacija pasirašytinai.</p>
<p>Tvirtinti DSS instrukcijas, pareigybių aprašymus, vykdyti kolektyvinės sutarties įsipareigojimus dėl DSS gerinimo.</p>	<p>Darbuotojų saugos instrukcijos rengiamos pagal vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus patvirtintą aprašą, kuris nustato įmonės DSS instrukcijų, pagal kurias instruktuojami darbuotojai, dirbantys bet kurios ekonominės veiklos rūšies įmonėje, rengimo bei darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiūstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo DSS klausimais tvarką⁶⁰.</p>
<p>Organizuoti/paveisti organizuoti darbuotojų instruktavimą priimant/perkeliant darbą, pakeitus jo organizavimą, pradėjus naudoti įstatymo numatytas darbo priemones/technologijas, pakeitus/priėmus naujus saugos ir sveikatos norminius teisės aktus. Nustatyti darbuotojų mokymo/žinių saugos aspektu tikrinimo tvarką.</p>	<p>Instruktavimą organizuoti būtina ne tik šiais nustatytais atvejais. Darbdavys, atsižvelgdamas į profesinės rizikos vertinimo rezultatus bei naujai atsiradusius pavojus DSS, gali nustatyti ir kitus darbuotojų instruktavimo DSS klausimais atvejus.</p> <p>Žinių ir gebėjimų, numatytų mokymo programose, tikrinimas ir vertinimas –</p>

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:556GbL7L4YUJ:www.kcci.lt/uploads/_KPPAR%2520dokumentai/ivairus/Seminaro%2520medziaga_SAUGA/Krovini%25C5%25B3%2520tvarkymas%2520Orankomis.pdf+&cd=9&hl=lt&ct=clnk&gl=us&client=firefox-b

⁵⁹ *Darbuotojų saugos ir sveikatos informacinės sklaidos įmonėje metodinės rekomendacijos*. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/DSSSklaidosRekomendacijos.pdf>>

⁶⁰ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2012 m. rugpjūčio 10 d. Nr. V-240 įsakymas „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiūstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašo patvirtinimo.“ *Valstybės žinios*, 2012-08-17, Nr. 96-4944.

	<p>atestavimas vykdomas pagal LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymą⁶¹.</p> <p>Tinkamas instruktavimas itin svarbus. Pvz., vienoje byloje buvo nustatyta, kad nepaisant to, kad darbuotojas buvo praėjęs įvadinį DSS instruktažą bei DSS darbo vietoje instruktažą, o tai yra patvirtinta jo parašais, saugiai dirbti su poliuretano liejimo mašina jis instrukuotas nebuvo, todėl darbuotojas negalėjo dirbti šio darbo⁶².</p>
<p>Sudaryti sąlygas sveikatos tarnybos įmonių DSS komiteto, darbuotojų bei darbuotojų atstovų veiklai.</p>	<p>DSS komitetui įmonėje įkurti turi būti keletas sąlygų: veikiantys darbuotojų atstovai, darbdavio ir darbuotojų atstovų noras bendradarbiauti saugos srityje. Tačiau negalima teigti, kad toks komitetas-privalomas. Darbuotojų atstovo vaidmuo - užtikrinti, kad įmonės vadovai, priimdami sprendimus dėl prevencinių ir apsaugos priemonių, atsižvelgtų į darbuotojų nuomonę, rūpimus klausimus ir idėjas⁶³. Tačiau jeigu įmonėje nėra nei veikiančios profesinės sąjungos, nei darbo tarybos, įmonėje nėra ir darbuotojų atstovų.</p>
<p>Užtikrinti teisės aktų nustatytą darbuotojų darbo ir poilsio laiką, organizuoti dirbto darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymą.</p>	<p>Darbo, poilsio laiką ir kt. būtina žymėti nustatytos formos žiniaraščiuose, kurių forma, pildymo tvarka patvirtinta</p>

⁶¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. birželio 17 d. Nr. A1-287/V-611 įsakymas „Dėl mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatų patvirtinimo.“ *Valstybės žinios*, 2011-06-23, Nr. 76-3683.

⁶² Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas. 2008 m. sausio mėn. 29 d. sprendimas byloje R.S. vs. *Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyrius*, Nr. N-146-132-08.

⁶³ Metodinės rekomendacijos ūkio subjektams apie darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai taikytinus veiklos praktinius ypatumus. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/MRdarbAtstovuVeiklosYpatumai.pdf> >

	Vyriausybės nutarimu ⁶⁴ . Už darbo laiko apskaitos pažeidimą numatyta administracinė atsakomybė ANK 100 str. ⁶⁵
Organizuoti/pavesti organizuoti privalomus darbuotojų sveikatos patikrinimus, sudaryti sąlygas pasitikrinti sveikatą darbuotojų darbo laiku.	Tokių patikrinimų tikslas - įvertinti, ar darbuotojai gali dirbti konkretų darbą, konkrečiomis darbo sąlygomis, apsaugoti darbuotojų sveikatą nuo galimo profesinės rizikos veiksnių poveikio, siekiant išvengti traumų ir kt. pakenkimų, įvertinti, ar efektyvios taikytos profesinės rizikos šalinimo ir mažinimo priemonės, siekti išvengti ar kuo anksčiau diagnozuoti profesines ligas ⁶⁶ .
Perkelti darbuotojų sutikimu į kitą darbą, atsižvelgiant į medicinos ekspertizės komisijos/sveikatos priežiūros įstaigos, patikrinusios darbuotojų sveikatą, išvadą.	Sveikatos būklės patikrinimas ir įvertinimas nustatytiems reikalavimams yra sveikatos priežiūros specialistų kompetencija, todėl teisės aktų nustatyta tvarka ⁶⁷ darbuotojų sveikatą tikrina ir išvadą dėl tinkamumo pateikia būtent šie specialistai. Pvz., bendrosios praktikos gydytojai atlieka profilaktinius tyrimus, Centrinė medicinos ekspertizės komisija atlieka naujai priimamo asmens, pareigūno, buvusio pareigūno, pretendentų į prokurorus, prokurorų sveikatos būklės įvertinimą ⁶⁸ .

⁶⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. Nr. 78 nutarimas „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004-02-03, Nr. 18-528

⁶⁵ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. *Teisės aktų registras 11216, 2015.*

⁶⁶ *Privalomieji darbuotojų sveikatos tikrinimai rekomendacijos darbdaviams.* Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/PrivalomiejiDarbuotojuSveikatosTikrinimaiRekomendacijosDarbdaviams.pdf>>

⁶⁷ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas 2000 m. gegužės 31 d. Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose.“ *Valstybės žinios*, 2000-06-09, Nr. 47-1365.

⁶⁸ *Specializuotos medicininės ekspertizės tvarka* [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://cmek.vrm.lt/tvarka.php>>

<p>Pranešti VDI apie įmonės, jos padalinių eksploataavimo pradžią.</p>	<p>Pagal DSSI 25 str. 11 p., darbdaviui numatyta prievolė ne vėliau kaip prieš 10 kalendorinių dienų iki faktiško įmonės (jos dalies) eksploataavimo pradžios išsiųsti pranešimą VDI. Už šios pareigos nevykdymą numatyta administracinė atsakomybė ANK 96 str.⁶⁹</p>
<p>Pranešti/pavesti pranešti (nustatyta tvarka) apie nelaimingus atsitikimus/profesines ligas darbe atitinkamoms institucijoms, sudaryti sąlygas juos tirti.</p>	<p>Pvz., pagal Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų 20 p., apie sunkius nelaimingus atsitikimus darbe, taip pat apie tai, kad asmuo mirė darbe dėl ligos, nesusijusios su darbu, privalo nedelsdamas telefonu, elektroniniu paštu, faksu arba kitomis ryšio priemonėmis pranešti: atitinkamos apylinkės prokuratūrai; VDI teritoriniam skyriui, pateikdamas nustatytosios formos pranešimą⁷⁰. DSSI 44 str. 4 d. nustatyta, kad sunkius nelaimingus atsitikimus darbe, mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe tiria VDI, dalyvaujant darbdavio atstovui ir darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai⁷¹.</p>
<p>Kontroliuoti, kaip darbuotojai laikosi DSS norminių teisės aktų reikalavimų.</p>	<p>Teismų praktikoje išaiškinta, kad lietuvių kalbos žodyne žodžio „kontroliuoti“ reikšmė – tikrinti, peržiūrėti, vykdyti kontrolę. Didžiajame lietuvių kalbos žodyne nurodyta, kad „kontrolė“ – darbo pareigų patikrinimas, priimtų nutarimų peržiūra. Taigi aiškinant žodžio kontroliuoja reikšmę, matyti, jog</p>

⁶⁹ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. *Teisės aktų registras 11216, 2015.*

Galiojanti suvestinė redakcija 2016-12-29 - 2017-02-28.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. rugsėjo 3 d. Nr. 913 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimo Nr. 1118 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo.“ *TAR, 2014-09-11, Nr. 12108.*

⁷¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.*

	<p>kontroliuoti, reiškia ne paties proceso priežiūrą⁷², o būtent rezultato, taigi ar darbuotojai dirba saugiai.</p> <p>Pvz., vienoje byloje teismas konstatavo, kad darbdavys tinkamai kontroliavo, kad būtų laikomasi saugumo. Traukinių derintojas (vizualinė patikra prieš darbą, visą parą budintis medicinos punktas, papildomas instruktažas)⁷³.</p>
<p>Organizuoti/pavesti organizuoti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų registravimą nustatyta tvarka.</p>	<p>DSSĮ 44 str. 2 d. nustatyta, kad visi nelaimingi atsitikimai darbe privalo būti ištirti, tyrimo rezultatai surašyti nustatytos formos dokumentuose ir užregistruoti Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų nustatyta tvarka.</p>
<p>Pavesti sudaryti darbuotojų, kurie dėl nelaimingų atsitikimų/susirgimų profesinėmis ligomis darbe neteko darbingumo daugiau nei 3 darbo dienoms ir ilgiau, bei darbuotojų, kurie dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesinėmis ligomis neteko darbingumo mažiau nei 3 dienoms, sąrašus, registruoti incidentus.</p>	<p>Visus įvykius, susijusius su netektu darbingumu, profesiniais susirgimais nelaimingais atsitikimais, būtina registruoti. Taip pat reikia užregistruoti ir incidentus, kai nesužeidžiamas nė vienas darbuotojas arba reikalinga tik pirmoji medicinos pagalba.</p>
<p>Vykdyti kitas pareigas, įgyvendinti/pavesti įgyvendinti reikiamas priemones sudarant saugias darbo sąlygas.</p>	<p>Ne visas pareigas ir reikiamas priemones galima nustatyti teisės aktais, todėl darbdavys vykdo ir kitas pareigas, būtinas DSS užtikrinti, pagal būtinybę įgyvendina reikiamas priemones. Pvz., būtina sekti DSS teisės aktų pakeitimus, laiku įgyvendinti jų reikalavimus.</p>

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis teisės aktais, specialiąja literatūra.

⁷² Kauno apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2010 spalio 20 d. nutartis baudžiamojoje byloje V.G. v. Kauno miesto apylinkės prokuratūra 1A-502-175-2010.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje A.M. v AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-130/2008.

Iš lentelėje pateikto darbdavio pareigų užtikrinant DSS sąrašo matyti, kad kiekvienas darbdavys yra teisiškai įpareigotas apsaugoti darbuotoją. „Numatydamas konkrečias darbo sąlygas darbuotojui, darbdavys privalo atsižvelgti į atitinkamais teisės aktais nustatytus reikalavimus“⁷⁴. Darbdavio pareigų spektras - platus. Jis privalo nustatyti, kas darbo vietoje kelia pavojų saugai, turi pats rengti įmonės DSS vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus, įvertinti riziką, informuoti apie ją darbuotojus, instrukuoti, kaip jos išvengti, įvertinti riziką bei imtis prevencinių priemonių (savo lėšomis), registruoti įvairius incidentus susijusius su darbų sauga, o atsitikus nelaimingiems atsitikimams, apie tai pranešti atitinkamoms institucijoms.

Darbdavio teisių sąrašas įtvirtintas DSSĮ 31 str. ir yra trumpesnis nei pareigų. Numatytos 6 teisės: 1.) leisti įsakymus/potvarkius dėl saugos, reikalauti, kad darbuotojai dirbdami rūpintųsi savo ir kitų sauga, vykdytų jiems privalomų įmonės dokumentų/norminių teisės aktų, kuriuos vykdyti jie buvo išmokyti/instrukuoti, reikalavimus, laikytųsi darbo bei technologinių procesų reglamentų, darbo tvarkos taisyklių, darbo ir poilsio laiko normų, darbuotojams, pažeidusiems saugos reikalavimus, 2.) skirti drausmines/tarnybines nuobaudas, reikalauti atlyginti pažeidimu padarytą žalą įmonei, 3.) gauti iš valstybės institucijų informaciją DSS klausimais, 4.) gauti VDI atlikto įmonės inspektavimo medžiagą ir su ja susipažinti, 5.) siūlyti darbuotojų atstovams nustatyti įmonėje DSS reikalavimus, užtikrinančius saugesnių darbo sąlygų sudarymą, negu numatyta atitinkamuose norminiuose teisės aktuose, juos numatant įmonės kolektyvinėse sutartyse, 6.) pavesti įmonės padalinių vadovams ir kitiems darbdavių įgaliotiems asmenims, taip pat DSS tarnybai vykdyti užduotis, susijusias su DSS⁷⁵. Matome, kad darbdaviai gali reikalauti darbų saugos laikymosi iš darbuotojų. DK 264 str. 4 dalyje numatyta, kad DSS norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas⁷⁶, todėl nesilaikant šių reikalavimų darbdavys taiko drausmines nuobaudas. Pvz., darbuotojui skirta drausminė nuobauda už tai, kad jis pažeidė „Manipulatoriaus mašinisto saugos ir sveikatos instrukcijos Nr. 15“ 37 p. ir 41.2 p. reikalavimus, t.y. keliant krovinį neįsitikino, kad hidromanipulatoriaus darbo zonoje, šalia krautuvo ir jo posūkio platformos, nėra pašalinių asmenų ir tuo padarė šiurkštų saugaus darbo taisyklių pažeidimą, kuris galėjo sukelti pavojų

⁷⁴ BAGDANSKIS T., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Mykolo Romerio universitetas, 2008, p.33.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569. Suvestinė redakcija (2016-07-01 - 2017-06-30).

darbuotojo N. V. sveikatai ir gyvybei⁷⁷. Žinoma, kad pažeidus darbo saugą, darbdavys gali reikalauti patirtos žalos atlyginimo. (Materialinę žalą, darbuotojas turi atlyginti pagal DK 253 str. 8 dalį). Darbdavys, turėdamas pareigą užtikrinti DSS, turi teisę iš valstybės institucijų gauti įvairią medžiagą saugos klausimais. Šioje srityje didelį vaidmenį vaidina VDI. Ji rengia įvairias metodines rekomendacijas darbų saugos klausimais, teikia darbdaviams įvairiapusę informaciją. Be to, „ūkio subjektai, pageidaujantys gauti metodinę pagalbą DSS bei darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų vykdymo klausimais, turi galimybę pasikviesti į įmonę konsultacijai VDI inspektorius“.⁷⁸ Teisė gauti VDI atlikto įmonės inspektavimo medžiagą darbdaviui būtina siekiant įvertinti, kokios yra rizikos bei siekiant, kad įmonėje būtų taikomos tinkamos apsaugos priemonės. Ne visada įstatymai numato tobuliausias saugos reikalavimus. Kiekvienas darbdavys geriausiai pažįsta savo įmonę, žino saugos situaciją joje, tad jam suteikta teisė siūlyti nustatyti reikalavimus, užtikrinančius saugesnį darbą, nei numato įstatymų normos. Siekdamas įgyvendinti darbuotojų teisę saugiai dirbti, darbdavys gali skirti įvairias užduotis, susijusias su darbų sauga (pvz., nupirkti asmenines saugos priemones). Apibendrinant darbdavių teises darbų saugos srityje, akivaizdu, kad visos suteiktos teisės yra glaudžiai susijusios su pareigomis, t.y. tik turėdamas nustatytas teises darbdavys gali be kliūčių vykdyti jam įstatymais nustatytas pareigas. Jei įstatymai nenumatyti darbdaviui aptartų teisių, jis neturėtų priemonių įgyvendinti savo pareigų.

1.4. Darbuotojų teisės ir pareigos darbų saugos srityje

Užtikrinant teisę į saugų darbą, ne mažiau svarbus yra ir darbuotojams numatytų pareigų tinkamas vykdymas. Darbuotojų pareigos numatytos DSSĮ 33 str.⁷⁹ (žr. į lentelę Nr. 2.)

Lentelė Nr. 2 Darbuotojo pareigos darbų saugos srityje

Darbuotojo pareigos darbų saugos srityje	
Darbuotojai privalo vykdyti įmonės /norminių teisės aktų reikalavimus darbų saugos srityje, su kuriais darbuotojai supažindinti ir išmokyti vykdyti, ir rūpintis savo ir kitų DSS remiantis savo	Tai bendroji darbuotojų pareiga, kuri nurodo atsakingą/rūpestingą, t.y. saugų elgesį, atitinkantį teisės aktuose nustatytas normas, mokymus.

⁷⁷ Klaipėdos miesto apylinkės teismas. 2013 kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje M.T. v. UAB „Malkų įlankos terminalas“, Nr. 2-600-512/2013.

⁷⁸ Konsultavimas įmonėje darbdavio prašymu. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: < https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=749 >

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

žiniomis, vadovaujantis padalinio vadovo/darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais.	
Darbo priemonės naudoti pagal darbo priemonių dokumentuose, DSS instrukcijose nurodytus jų saugaus naudojimo reikalavimus.	Pvz., jei Skystųjų dujų balionuose saugaus transportavimo saugos ir sveikatos instrukcija reikalauja balionus su dujomis transportuoti sandariai užsuktais čiaupais su apsauginiais gaubtais, tokios instrukcijos būtina laikytis ⁸⁰ .
Tinkamai naudoti kolektyvines ir (ar) asmenines apsaugos priemones.	Pvz., nešiodamas kvėpavimo organų apsaugos priemones kiekvienas nešiotojas turi tinkamai užsidėti antveidį, priešingu atveju darbuotojas įkvėps užteršto oro. ⁸¹
Savavališkai neišjungti/ nekeisti/nešalinti naudojamose darbo priemonėse ar kituose įrengiamuose, pastatuose, kitose įmonės vietose įrengtų saugos ir sveikatos apsaugos įtaisų (priemonių) ar ženklų, naudoti tokius įtaisus pagal jų paskirtį ir apie jų gedimus pranešti atsakingiems asmenims.	Pvz., labai svarbu nepašalinti draudžiamųjų, įspėjamųjų, evakuacinių išėjimų ženklų. ⁸² Pranešti apie gedimus būtina nedelsiant, kad kuo greičiau būtų atkurtos saugios darbo sąlygos.
Nedelsdami pranešti (atsakingiems asmenims) apie situaciją darbo vietose, darbo patalpose ar kitose įmonės vietose, kuri, darbuotojų įsitikinimu, gali kelti pavojų saugai, kurių patys pašalinti negali/neprivalo.	Pvz., darbuotojai, pastebėję, kad gali įvykti nelaimingas atsitikimas ar avarija įrenginiuose, nedelsdami turi imtis priemonių pavojų keliančioms kliūtims pašalinti, nutraukti darbus ir apie tai informuoti atsakingus asmenis.

⁸⁰ Vilniaus apygardos administracinis teismas. 2016 m. kovo 21 d. nutartis administracinėje byloje S.V. v AB „Panevėžio butų ūkis“, Nr. eI-4467-790/2016.

⁸¹ *Metodinės rekomendacijos parenkant ir naudojant asmenines kvėpavimo organų apsaugos priemones.* Valstybinė darbo inspekcija, 2012. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/MethodinesRekomendacijosAAP.pdf>>

⁸² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės 1999 m. lapkričio 24 d. Nr. 95 įsakymu patvirtinti saugos ir sveikatos apsaugos ženklų naudojimo darbovietėse nuostatai. *Valstybės žinios*, 1999-12-08, Nr. 104-3014.

<p>Bendradarbiauti su darbuotojų atstovais saugai ir sveikatai, įmonės DSS tarnybos darbuotojais, padalinio vadovu ir kitais darbdavio įgaliotais asmenimis bei darbdaviui atstovaujančiu asmeniu įgyvendinant DSS reikalavimus bei priemones.</p>	<p>Bendradarbiavimas efektyviau padeda sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais, ypač nustatant vietas, kuriose darbuotojai gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, užtikrina įmonėje DSS teisės aktų reikalavimų vykdymą ir kontrolę, bei siekiant dirbti saugiai ir sveikai.⁸³</p>
<p>Pagal galimybes/turimas žinias imtis priemonių pašalinti priežastims, galinčioms sukelti traumas, ūmius apsinuodijimus, avarijas, apie tai nedelsiant pranešti atsakingiems asmenims.</p>	<p>Pvz., gesinti gaisrą turimomis priemonėmis.</p>
<p>Nedelsiant (atsakingiems asmenims) pranešti apie darbo metu gautas traumas, kitus su darbu susijusius sveikatos sutrikimus.</p>	<p>Pvz. apie traumą gali pranešti ne pats nukentėjęs, o įvykį matęs asmuo.</p>
<p>Įmonėje nustatyta tvarka patikrinti sveikatą.</p>	<p>Darbuotoji privalo pagal darbdavio patvirtiną darbuotojų, kuriems privaloma patikrinti sveikatą, sąrašą, patikrinimų grafiką, tikrintis sveikatą. Reikalui esant reikia atlikti neeilinius sveikatos patikrinimus. Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui privalomas - šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.</p>
<p>Laikytis įmonės darbo tvarkos taisyklėse, darbo grafike nustatyto darbo ir poilsio režimo.</p>	<p>Kartais taikomos darbo ir poilsio režimo išimtys, pvz., remiantis (EB) Nr. 561/2006 reglamento 12 str. nuostatomis, vairuotojui leidžiama nukrypti nuo</p>

⁸³ *Metodinės rekomendacijos ūkio subjektams apie darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai taikytinus veiklos praktinius ypatumus.* Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/MRdarbAtstovuVeiklosYpatumai.pdf>>

	reikalavimų dėl trumpiausių poilsio ir ilgiausių vairavimo laikotarpių, jei ieškoma sustojimui tinkamos vietos. ⁸⁴
Vykdyti įmonėje atsakingų asmenų bei pareigūnų, kontroliuojančių DSS įmonėje, nurodymus.	Tokių nurodymų laikymasis – paklusimas darbo tvarkai.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis teisės aktais

Iš pateiktos lentelės matome, kad darbuotojai, turi paklusti saugaus darbo taisyklėms/reikalavimams. Tik tokiu atveju darbdavys įgyvendins savo pareigą užtikrinti darbuotojams teisę saugiai dirbti.

Be pareigų, darbuotojai turi ir teises, kurių sąrašas pateikiamas DSSĮ 34 str.⁸⁵. 1) Pirmiausia nustatyta, kad darbuotojas turi teisę reikalauti, kad darbdavys sudarytų saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, įrengtų kolektyvinės apsaugos priemones, aprūpintų asmeninėmis apsaugos priemonėmis, kai kolektyvinės priemonės neapsaugo nuo rizikos veiksnių poveikio, 2) sužinoti iš darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai, padalinio vadovo ar kito darbdavio įgalioto asmens ar darbdaviui atstovaujančio asmens apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius, 3) susipažinti su išankstinių ir periodinių privalomų sveikatos tikrinimų rezultatais, nesutikęs su patikrinimo rezultatais, sveikatą pasitikrinti pakartotinai. Reikalauti pakeisti darbą, jeigu valstybinės socialinės medicinos ekspertizės komisija ar sveikatos priežiūros įstaiga nustatė, kad darbuotojas negali dirbti darbo sutartyje numatyto darbo ar eiti pareigų, 4) pats tartis su padalinio vadovu, darbdaviui atstovaujančiu asmeniu dėl DSS gerinimo arba tam įgalioti darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai, darbuotojų atstovą, 5) atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus DSS, atvejais, jeigu darbdavys pažeidžia įstatymų nustatytus DSS reikalavimus, DK nustatyta tvarka nutraukti neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį, 6) įstatymų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų, iškilus klausimams dėl saugos ir sveikatos būklės darbo vietoje ar įmonėje, kreiptis į atsakingus asmenis, VDI, kitas valstybės institucijas ir įstaigas.

Matome, kad kiekviena darbuotojo teisė, atitinka darbdavio pareigą ir atvirkščiai. „Pvz.: DK ir DSSĮ imperatyviai nustatyta darbdavio pareiga įrengti darbo vietą, kad darbo aplinka atitiktų DSS teisės aktų nustatytus reikalavimus. Tuo pačiu darbuotojo teisė yra

⁸⁴ Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) 2006 m. kovo 15 d. Nr. 561/2006 „Dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantį Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85“.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

reikalauti, kad būtų sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos⁸⁶“. Darbuotojas turi teisę: žinoti, kokie pavojai gresia darbo vietoje, ką turi daryti, kad būtų saugus, ir kokių veiksmų imtis, atsitikus nelaimingam atsitikimui arba avarijai; gauti nemokamą informaciją, instruktažą ir apmokymą visais su darbu susijusiais klausimais, nemokamai gauti visas būtinas apsaugos priemones; klausinėti, pranešti apie bet kokias nesaugias darbo sąlygas ar praktiką ir gauti darbdavio konsultacijas saugos klausimais.⁸⁷ Jei yra pavojus saugai ir sveikatai, darbuotojas gali atsisakyti dirbti ir pagrįstas atsisakymas dirbti nebus laikomas darbo pareigų pažeidimu.

⁸⁶ VOLČIOK, D. *Darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje*. Magistro darbas, Vilniaus universitetas 2011, p.57

⁸⁷ *Jūs turite teisę į saugą ir sveiką darbą –patarimai jaunimui*. Europos saugos sveikatos darbe agentūra. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://osha.europa.eu/lt/node/6939/file_view >

2. TEISĖS Į SAUGIAS IR SVEIKAS DARBO SĄLYGAS ĮGYVENDINIMAS

2.1. Darbų saugos kontroliavimas

Atsižvelgiant į esamą darbų saugos teisinį reglamentavimą, galima išskirti valstybinę ir vidinę darbų saugos kontrolę. Lietuvos VDI, kaip ir Belgijos, Prancūzijos, Latvijos ir kt. darbo inspekcijos, turi plačią kompetenciją, susijusią su visais teisės aktais, reglamentuojančiais darbą ir darbo sąlygas⁸⁸. Todėl ši institucija atlieka ir valstybinę darbų saugos kontrolę. Vadovaujantis VDI įstatymo 4 straipsniu, šiai valstybinės kontrolės įstaigai priskirta DK, DSS bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo⁸⁹. VDI kompetencija darbų saugos kontrolės srityje, remiantis VDI įstatymo 6 str. yra itin plati, jos funkcijas galima suskirstyti į kelias grupes:

1. Darbdavių tikrinimas: tikrina, ar darbdaviai laikosi DSS reglamentuojančių įstatymų/kolektyvinių sutarčių, teikia darbdaviams reikalavimus bei nurodymus, ar darbdaviai saugiai organizuoja kenksmingų ir pavojingų medžiagų gamybą ir naudojimą, ar vykdomos pramoninių avarijų prevencijos priemonės, ar darbdaviai identifikuoja pavojus, atlieka rizikos tyrimus ir vertinimą;
2. DSS tarnybos/komitetų tikrinimas: tikrina, ar nustatyta tvarka yra įsteigti įmonių DSS tarnybos/komitetai ir kaip organizuota vidinės DSS būklės kontrolė;
3. Darbo priemonių, vietos, sąlygų procesų tikrinimas: tikrina, ar naudojamos darbo priemonės, darbo vietos, technologiniai procesai, darbo sąlygos atitinka teisės aktų reikalavimus, kontroliuoja, kaip laikomasi potencialiai pavojingų įrenginių techninės būklės tikrinimo tvarkos, terminų, ar atliekama nuolatinė šių įrenginių priežiūra, ar tinkamai organizuojamas transporto eismas įmonėse, ar saugiai vykdomi įvairūs darbai, technologiniai procesai, kuriems vykstant galimi sprogimo, gaisro ar apsinuodijimo atvejai, teikia darbdaviams išvadas, reikalavimus, nurodymus bei pasiūlymus, ar įrengtos DSS priemonės, išduotos bei naudojamos asmeninės apsaugos priemonės, ar teisingai sudaryti darbuotojų, kuriems privaloma tikrintis sveikatą, sąrašai, ar darbdaviai nustatyta tvarka organizuoja privalomus darbuotojų sveikatos patikrinimus;

⁸⁸ Konferencijos „Lietuvos darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis-administracinis modelis“ medžiaga, 2014 m. gruodžio 10 d. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-santyki%C5%B3-ir-valstybinio-socialinio-draudimo-administracinis-teisinis-modelis-Lietuvos-atvejis-ir-u%C5%BEsienio-valstybi%C5%B3-praktika.pdf> >

⁸⁹ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. *Valstybės žinios* 2003, Nr. 102-4585.

4. Pažeidžiamų rizikos grupių tikrinimas: tikrina saugos ir sveikatos garantijų taikymą asmenims iki 18 metų, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims ir dirbantiems neįgaliesiems;
5. Tikrinimas patyrus žalą darbe: tiriant įvykius darbe, dėl kurių darbuotojai patiria žalą sveikatai, ir nelaimingus atsitikimus pakeliui į darbą ar iš darbo, tikrina, ar laikomasi šių įvykių tyrimo/registravimo tvarkos, ar diegiamos prevencinės priemonės, tikrina žalos atlyginimo apskaičiavimą ir mokėjimą už padarytą žalą darbuotojo sveikatai, kai atsakingi darbdaviai⁹⁰.

Savaime aišku, kad VDI savo kompetenciją įgyvendina per savo darbuotojus – VDI inspektorius, kurie siekdami tinkamai kontroliuoti darbo saugos ir sveikatos teisinius santykius reglamentuojančių teisių aktų laikymąsi, darbo inspektoriumi turi plačias teises ir pareigas, numatytas VDI įstatymo 9 str. Tai, pvz., gali pateikę tarnybinį pažymėjimą ir įgaliojimą, laisvai ir be išankstinio perspėjimo bet kuriuo paros metu į bet kurią darbo vietą tikrinti, gauti iš darbdavio duomenis ir dokumentus, nustatę DSS pažeidimus, privalo surašyti reikalavimą, juos pašalinti ir t.t. Inspektoriai atlieka darbdavių inspektavimą (11 str.)⁹¹, sistemiškai vertina DSS būklę įmonėse (ar darbdaviai identifikuoja pavojus, rizikos tyrimus, vertinimą, tikrina darbų saugos normų vykdymą, DSS tarnybų specialistų žinias ir kt. Inspektoriai turi atlikti gana gausias funkcijas, todėl, manytina, kad jų skaičius turi būti toks, kad galėtų efektyviai vykdyti darbų saugos laikymosi kontrolę. Tai patvirtinta ir tarptautiniu lygiu. TDO konvencijoje Nr. 81 numatyta, kad darbo inspektorių turi būti pakankamai, kad būtų efektyviai atliktos inspekcijos pareigos (10 str.)⁹². Kyla klausimas ar VDI inspektorių skaičius Lietuvoje yra pakankamas? Teisės aktuose nėra nustatytas minimalus darbo inspektorių skaičius, VDI 2016 m. IV ketvirčio duomenimis, inspektorių skaičius nėra itin gausus. Štai vyriausiųjų specialistų (valstybės tarnautojų ir darbuotojų) dirbo 185, vyresniųjų specialistų (ir valstybės tarnautojų ir darbuotojų) - 30⁹³. Tuo tarpu 2016 m. atlikti 9668 įmonių ir jų atskirų struktūrinių padalinių inspektavimai, nustatyti net 20114 pažeidimai⁹⁴.

DSS vidinę kontrolę įmonėje reglamentuoja DSSI 19 str.⁹⁵. Kaip nustatyta šio str. 2 dalyje: darbdavys (darbdaviui atstovaujantis asmuo), kontroliuodamas darbų saugą

⁹⁰ *Ibid*

⁹¹ *Ibid*

⁹² Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 81. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-652.

⁹³ *Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojų vidutinis mėnesio darbo užmokestis*, [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=32>

⁹⁴ *Bendrieji veiklos rodikliai* (2016.01.01 - 2016.12.31) [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritysBendrieji.pdf>>

⁹⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

įmonėje organizuoja rizikos DSS vertinimą⁹⁶. Nors nėra nustatyta taisyklių, kaip turi būti atliekamas DSS rizikos įvertinimas, manytina, kad organizuojant vertinimą, pirmiausia identifikuojami rizikos vertinimo objektai, t.y. nustatomos atitinkamos vietos darbovietėje, kur darbuotojai gali būti veikiami rizikos veiksnių. Taip pat „identifikuojami esami ir galimi rizikos veiksniai ir pavojingos situacijos, susijusios su kiekvienu atliekamu darbu, gamybos procesu ar vieta įmonėje⁹⁷“, bei nustatomi darbuotojai, kuriems kyla pavojus. Pagal šias vietas sudaromas profesinės rizikos vertinimo darbų planas.

Remiantis DSSĮ 39 str. 1 dalimi, DSS būklė nustatoma įvertinus profesinę riziką⁹⁸. Rizikos vertinimas yra procesas, kurio metu identifikuojami pavojai ir rizikos veiksniai, galimas jų sukeltos žalos sveikatai sunkumas ir žalos pasireiškimo tikimybė, atsižvelgiant į taikomas apsaugos priemones, nustatomas rizikos dydis bei priimamas sprendimas (įvertinimas) dėl rizikos priimtumo, t.y. nusprendžiama, ar rizika yra priimtina, toleruotina ar nepriimtina, ir prevencinių priemonių taikymo.⁹⁹ Trumpai tariant, profesinės rizikos vertinimu nustatomi tam tikri, su DSS susiję, rizikos veiksniai, galima žala ir taikytinos apsaugos priemonės. Taigi tokio vertinimo tikslas - nustatyti ir įvertinti esamą ar galimą riziką darbe, ją pašalinti, o negalint pašalinti pasirūpinti būtinomis (rizikai sumažinti) apsaugos priemonėmis. Profesinės rizikos vertinimo metu atliekama biologinių, cheminių, fizikinių, fizinių, psichosocialinių, ergonominių veiksnių analizė.

Biologinis veiksnys – mikroorganizmai, įskaitant genetiškai modifikuotus, ląstelių kultūros bei žmogaus endoparazitai, galintys darbuotojui sukelti infekciją, alergiją ar apsinuodijimą¹⁰⁰. Biologiniai rizikos veiksniai tai pvz.: „sąlytis su kito asmens krauju, jo komponentais ir kitais potencialiai infekuotais žmogaus organizmo skysčiais, audiniais ir t.t. Medicinos darbuotojai dėl kasdienio kontakto su žmogaus organizmo biologiniais skysčiais priskiriami didžiausios biologinių veiksnių rizikos grupei“¹⁰¹.

Cheminis veiksnys – cheminis elementas ar junginys, grynas ar mišinyje, egzistuojantis natūraliai arba gaminamas, naudojamas arba išskiriamas į aplinką, įskaitant atliekas bet kokio darbo proceso metu, pagamintas tikslingai ar ne, teikiamas rinkai ar ne¹⁰².

⁹⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

⁹⁷ BUTKUS R., ir R. MIELDAŽYS, *Profesinės rizikos darbo aplinkoje vertinimo savarankiško darbo aprašas*, Aleksandro Stulginskio universitetas, 2013, p.3.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170

⁹⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų, patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ GAILIENĖ G., CEKENIENĖ R., Medicinos darbuotojų profesiniai biologiniai rizikos veiksniai. *Medicina* 2009; 45(7), p. 530.

¹⁰² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų, patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.

(Pastebėtina, kad ši cheminio veiksnio apibrėžtis atitinka direktyvos 98/24/EB 2 str. pateiktą apibrėžtį¹⁰³.) Pavojingos cheminės medžiagos - tai: sprogingos, oksiduojančios, ypač ir labai degios, degios, labai toksiškos, toksiškos, kenksmingos, ardančios, dirginančios, jautrinančios, konkerogeninės, mutageninės, toksiškos reprodukcijai, aplinkai pavojingos medžiagos ir preparatai¹⁰⁴. Cheminiai veiksniai, esantys darbo vietose, gali kelti riziką DSS dėl šių priežasčių: savo kenksmingų savybių (fizikinių-cheminių arba toksikologinių), (pvz., sprogstamosios arba jautrinančios savybės); jų temperatūros arba slėgio, esančio darbo vietose (pvz., 150°C vandens garai); jų savybės išstumti atmosferos deguonį iš darbo vietos (pvz., suslėgtos inertinės dujos), būvis, kuriame jie yra darbo vietoje (pvz., inertinis kietas kūnas įkvepiamų dulkių formoje)¹⁰⁵.

Ergonominis veiksnys – veiksnys, kurio pagrindą sudaro fizinio darbo krūvis ir įtampa bei darbo vietos pritaikymas darbuotojo galimybės¹⁰⁶. Pvz., „krūvis keliant krovinį rankomis, daugkartiniai priverstiniai liemens lenkimai, nuolat pasikartojantys rankų judesiai, statinio darbo krūvis, darbo poza, dėmesio koncentravimas, regos analizatoriaus įtampa, darbo įrenginio, darbo priemonių ir darbuotojo darbo zonų parametrai bei išdėstymas“¹⁰⁷. (Ergonominiai rizikos veiksniai tiriami vadovaujantis Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais¹⁰⁸.)

Fizikinis veiksnys – veiksnys, kurio pagrindą sudaro fizikinių substancijų kitimai aplinkoje¹⁰⁹. Tokie veiksniai, pvz., elektros srovė (netvarkinga elektros instaliacija, neįžemintas matavimo prietaisas, trumpas jungimas, srovės nutekėjimas ir t.t.). Paveiktas elektros srovės žmogus gali netekti sąmonės, patirti, šoką, kvėpavimo, vidaus organų ir

¹⁰³ Europos Tarybos 1998 m. balandžio 7 d. direktyva 98/24/EB „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe“. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31998L0024>>

¹⁰⁴ *Pavojingos cheminės medžiagos*. Rizikos vertinimas Informacija ir rekomendacijos. Valstybinė darbo inspekcija, 2007, p. 3-5. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/PavojingosCheminesMedziagos.pdf>>

¹⁰⁵ *Neprivalomas geros praktikos vadovas praktiniai nurodymai dėl darbuotojų, kurie gali būti veikiami cheminių veiksnių darbo vietose, saugos ir sveikatos*, Valstybinė darbo inspekcija, p.13. Prieiga per internetą: < <https://www.vdi.lt/AtmUploads/CheminiaiVeiksniaiDarboVietose.pdf>>

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų, patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.

¹⁰⁷ ŠULOVA, A., *Ergonominių rizikos veiksnių tyrimas įmonės pajėgomis*. 11-osios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Mokslas - Lietuvos ateitis“, įvykusios Vilniuje 2008 m. balandžio 2-4 d., straipsnių rinkinys, p.620.

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 15 d. įsakymas Nr. V-592/A1-210 „Dėl Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymų patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 2005, Nr. 95-3536.

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų, patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.

širdies veiklos sutrikimus, gali mirti. Esant gaisro pavojui, žmonės gali patirti kūno nudegimų, apsinuodyti dūmais¹¹⁰.

Fizinis veiksnys – veiksnys, kuris kelia pavojų dėl netinkamo darbo vietos įrengimo, darbo priemonių, jų judančių dalių, kėlimo įrangos, keliamo krovinio, transporto priemonių, krentančių daiktų fizinio poveikio, taip pat dėl galimo sprogdimo, gaisro, statinių stabilumo ir tvirtumo neužtikrinimo¹¹¹. Fizinių veiksnių rizika įvertinama nustatant, ar darbo vietos atitinka įstatymuose numatytus reikalavimus¹¹². Vertinami įvairūs galintys pavojų sukelti veiksniai, pvz., kritimo ant lygaus pavojų gali sukelti slidus pagrindas: išsilieję produktai (vanduo, alyva, degalai, atliekos), klimatinės sąlygos (lapai, sniegas, ledas), nelygus pagrindas, žemas praėjimas, pakyla, apiręs šlaitas ir t.t. Pavojus ir pakenkimai, susiję su triukšmu tai pvz. triukšmą nuolat skleidžiančios mašinos, kompresoriai, presai, varikliai, įrankiai, garsiakalbiai ir t.t.¹¹³

Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą¹¹⁴. Psichosocialinės rizikos veiksnių pavyzdžiai: didelis darbo krūvis, monotoniškas darbas, neinformavimas apie aiškų darbo rezultatą, smurto rizika, priekabiavimas ir patyčios darbo vietoje¹¹⁵. Remiantis psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais,¹¹⁶(3.5 punktas) išskiriamas ir bauginimas (mobingas) smurtu. Įdomu pastebėti, kad mobingas „nėra identifikuota Lietuvos darbo santykių erdvėje kaip administracinis teisės pažeidimas, už kurį VDI turėtų teisę taikyti administracinio poveikio priemones“.¹¹⁷

¹¹⁰ *Fizikiniai veiksniai*. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.sabelija.lt/lt/paslaugos/item/99-fiziniai-veiksniai> >

¹¹¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų, patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.

¹¹² Pavyzdžiui Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas „Dėl Darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ Nr. 85/233. *Valstybės žinios* 1998, Nr. 44-1224.

¹¹³ *Rizikos vertinimo vadovas skirtas pagrindai mažoms ir vidutinėms įmonėms* [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/RizikosVertinimoVadovas.pdf>>

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų, patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.

¹¹⁵ *Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos*. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius, 2012, p.7[interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/PsichosocialiniaiRizikosVeiksniaiStresoDarbeVertinimoRekomendacijos.pdf>>

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005-08-24 įsakymas Nr. V-699/A1-241 „Dėl Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2005-08-30, Nr. 105-3897.

¹¹⁷ Seimo kontrolieriaus R. Šukio pažyma dėl skundo prieš Šalčininkų rajono savivaldybės administraciją, Valstybinę darbo inspekciją prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 4D-2016/2-306, [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrski.lt/lt/seimo-kontrolieriu>

Taip pat būtina pastebėti, kad atliekant rizikos vertinimą turėtų būti atsižvelgiama į itin pažeidžiamas rizikos grupes, kadangi šioms rizikos grupėms priklausantys darbuotojai turi būti apsaugoti nuo būtent jiems kylančių pavojų. Tai susiję, be kita ko, su konkrečių rūšių rizika, kylančia vyriškosios ir moteriškosios lyties darbuotojams, jaunesnio ir vyresnio amžiaus darbuotojams, nėščioms ir neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi darbuotojoms, skirtingų tautybių ir skirtingomis kalbomis kalbantiems darbuotojams, taip pat su kitų įstaigų ar įmonių darbuotojams kylančia konkrečių rūšių rizika.¹¹⁸

Įvertinus visus rizikos veiksnus, tyrimų rezultatai turi būti įforminti protokolais ir pasirašyti juos pildžiusių asmenų¹¹⁹. Šiais veiksmais baigiamas rizikos tyrimo ir pradedamas rizikos įvertinimo etapas, kuriame vertinama, ar darbo priemonės, darbo sąlygų, atitinka DSS norminių teisės aktų reikalavimus (DSSI 39 str. 2 dalis¹²⁰). Atsižvelgiant į žalą, kurią gali sukelti pavojus, tikimybę ir sunkumą, nusprendžiama, ar rizika yra maža, vidutinė ar didelė¹²¹. Remiantis tuo, nustatoma, ar vertinamoje darbo vietoje profesinė rizika yra priimtina ar nepriimtina. (Nepriimtina rizika – rizika, su kuria negalima taikstyti, nesvarbu, kokia būtų su ja susijusios veiklos nauda¹²². Priimtina rizika – rizika, kuri laikoma nereikšminga arba tampa nereikšminga taikant prevencijos priemones¹²³. Taigi nepriimtina, kai rizika didelė, maža ir vidutinė –priimtina rizika.) „Esant nepriimtinais rizikai, skubos tvarka turi būti numatytos rizikos valdymo priemonės, kad per konkrečiai nustatytą laikotarpį rizikos veiksnių dydžiai būtų sumažinti ar visai pašalinti. Jei nėra galimybių sumažinti ar pašalinti riziką, tokioje darbovietėje darbas turi būti nutrauktas“¹²⁴. Jei rizika yra maža ar vidutinė ir įvertinta kaip priimtina, rekomenduojama planuoti rizikos lygio sumažinimo veiksmus. Apžvelgus rizikos vertinimą, galima sutikti ir su teiginiu, kad „rizikos vertinimas yra prielaida sukurti saugos valdymo sistemą įmonėje padedančią nuolat kontroliuoti situaciją ir išvengti nelaimingų

pažymos/download/2-seimo-kontrolieriu-pazymos/12629-pazyma-del-skundo-pries-salcininku-rajono-savivaldybes-administracija-valstybine-darbo-inspekcija-prie-socialines-apsaugos-ir-darbo-ministerijos.html+&cd=18&hl=lt&ct=clnk&gl=us&client=firefox-b

¹¹⁸ *Rizika darbuotojų sveikatai ir saugai sveikatos priežiūros sektoriuje. Prevencijos ir gerosios patirties vadovas*. Europos komisija, 20013, p. 26

¹¹⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų, patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350. 19 str.

¹²⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170

¹²¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų, patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.

¹²² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų, patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ GOROBECIENĖ, D. Profesinės rizikos veiksnių poveikio sveikatai vertinimas. *Visuomenės sveikta* 2012, 1(56), p.119.

atsitikimų¹²⁵“. Todėl būtina riziką vertinti kvalifikuotai. Dėl šios priežasties numatoma, kad profesinės rizikos vertinimą gali atlikti darbdaviui atstovaujantis asmuo, tačiau, kai įmonėje nėra kompetentingo personalo darbo vietoms ar objektams, kur turi būti vertinama rizika, nustatyti, rizikai tirti ir pagal tyrimo rezultatus nustatyti, šioms paslaugoms įmonė turi samdyti įstaigas ar asmenis iš kitur (DSSĮ 39 str. 3 dalis¹²⁶). Vadinasi, jei įmonės vadovo paskirtam profesinės rizikos vertinimą atlikti asmeniui trūksta žinių/įgūdžių, darbdavys, jam atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo DSS organizuoja šio asmens (asmenų) mokymą rizikos vertinimo klausimais arba sudaro sutartį su atitinkamas paslaugas teikiančiu kompetentingu asmeniu iš išorės. Be kita ko, darbo vietas ar objektus, kur turi būti įvertinta profesinė rizika, darbdaviui gali nurodyti darbo inspektorius¹²⁷. „Jei rizika vertinama kvalifikuotai, tinkamai, pagerėja ne tik darbuotojų sveikata ir sauga, bet ir apskritai verslo rezultatai. Jei rizikos vertinimas atliktas netinkamai arba apskritai neatliktas, vargu ar bus įgyvendintos tinkamos prevencinės priemonės“.¹²⁸

Pabrėžtina, kad vertinant profesinę riziką būtinas bendradarbiavimas, t.y. turi dalyvauti darbuotojai, jų atstovai, nes tai pati profesinės rizikos vertinimo procesą daro veiksmingesnį. „Praktika rodo, jog įmonėse, kuriose darbuotojai aktyviai prisideda prie saugos ir sveikatos užtikrinimo, profesinės rizikos ir nelaimingų atsitikimų darbe dažnai būna mažiau“¹²⁹.

Rizikos vertinimas - nėra vienkartinis procesas, įvertinimas turi būti nuolatos peržiūrimas ir tikrinamas nes gali įnešti pakeitimų į darbo procesą, įdiegtos atsargumo priemonės rizikai sumažinti gali daryti įtaką procesui, įvertinimas gali būti nebenaudojamas (nes duomenys ar informacija, kuria jis remiasi nebegalioja; turi būti pataisyta ir pan.), turimos apsaugos priemonės nebepakankamos/nebetinkamos, įvykęs nelaimingas atsitikimas gali daryti įtaką pakeitimams ir pan.¹³⁰ Taigi, rizikos vertinimas nuolatinis procesas, atsižvelgiant į įmonės/darbuotojų poreikius.

¹²⁵ *Rizikos vertinimas ir prevencija Kas? Kaip! Kodėl?* [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: < <https://www.vdi.lt/AtmUploads/RizikosVertinimasIrPrevencija.pdf> >

¹²⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170

¹²⁷ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų, patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350, 39 str. 3dalis.

¹²⁸ GOROBECIENĖ, D. Profesinės rizikos veiksnių poveikio sveikatai vertinimas. *Visuomenės sveikta* 2012, 1 (56), p.118.

¹²⁹ *Metodinės rekomendacijos ūkio subjektams apie darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai taikytinus veiklos praktinius ypatumus*. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: < <https://www.vdi.lt/AtmUploads/DSSSDarbuotojuAtstovuRekomendacijos.pdf> >

¹³⁰ Rizikos įvertinimo darbe vadovas. Europos Sąjungos šalių patyrimas. Europos Komisija, 5-asis Generalinis Direktoratas. Užimtumas, darbo santykiai ir socialiniai reikalai, 2012 [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/AtmUploads/RizikosIvertinimoDarbeVadovas.pdf>>

Darbdaviui atstovaujantis asmuo, kontroliuodamas darbų saugą įmonėje nustato DSS reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką įmonėje. Šiuo atveju vadovaujamas profesinės rizikos įvertinimo rezultatais. Nustatydamas kontrolės laikymosi tvarką tvirtina įmonės DSS tarnybos nuostatus ir (ar) įmonės DSS specialistų pareigybės aprašymus (instrukcijas), bei įpareigoja padalinių vadovus įgyvendinti DSS gerinimo priemones ir kontroliuoti, kaip laikomasi DSS reikalavimų¹³¹.

Darbdavys, siekdamas užtikrinti DSS, gali paskirti vieną kelis DSS specialistus arba steigti DSS tarnybą. Ši tarnyba - įmonės struktūrinis padalinys, tiesiogiai pavaldus darbdaviui atstovaujančiam asmeniui arba darbdavio įgaliotam asmeniui. Ji atsakinga už darbų DSS priemonių įmonėje įgyvendinimo kontrolę¹³². Pažymėtina ir tai, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo privalo konsultuotis visais DSS būklės, tarp jų ir kontrolės klausimais su darbuotojais. Tuo tikslu gali būti steigiami DSS komitetai, kurie sudaromi dvišaliu principu¹³³.

2.2. Reikalavimai darbo vietai ir darbo priemonėms

Kadangi kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinama taikant reikalavimus darbo vietai ir priemonėms. Darbo vietos įrengimui taikomi bendrieji ir specialūs reikalavimai. Bendruosius reikalavimus nustato DSSĮ 14 str., kurio 1 dalyje nurodyta, kad darbo vietos turi būti įrengtos taip, kad jose dirbantys darbuotojai būtų apsaugoti nuo galimų traumų, jų darbo aplinkoje nebūtų sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos veiksnių¹³⁴. Įrengiant darbo vietas turi būti įvertintos darbuotojo fizinės galimybės¹³⁵. Detalesnius reikalavimus nustato darboviečių įrengimo bendrieji nuostatai¹³⁶, parengti pagal Europos Tarybos direktyvą 89/654/EEC¹³⁷. Remdamasis nuostatų 4 punktu, darbdavys, užtikrindamas DSS,

¹³¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170, 19 str. 2 dalis.

¹³² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro bei sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymas Nr. A1-266/V-575 „Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2011-06-07, Nr. 69-3307.

¹³³ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170, 13 str. 1 dalis.

¹³⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

¹³⁵ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. gruodžio 24 d. įsakymas. Nr. V-770 „Dėl Lietuvos higienos normos HN 69:2003 "Šiluminis komfortas ir pakankama šiluminė aplinka darbo patalpose. Parametrų norminės vertės ir matavimo reikalavimai" patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2004-03-26, Nr. 45-1485.

¹³⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei sveikatos apsaugos ministerijos 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo. *Valstybės žinios* 1998. Nr. 44-1224

¹³⁷ Europos Tarybos direktyva 89/654/EEC „Dėl priemonių, skatinančių darbuotojų sveikatos ir saugos gerinimą darbo vietose“.

turi pasirūpinti: evakavimo keliais (išėjimai, kelias iki jų privalo būti laisvi), technine darbovietės priežiūra (turi būti užtikrinama techniška priežiūra), darbovietės higienos lygiu (reguliarus valymas), saugos įrengiamais/įrenginiais, skirtais išpėti ir šalinti pavojus.¹³⁸ II nuostatų skyriuje įtvirtinti minimalūs bendrieji reikalavimai darbovietėms (esamoms ir steigiamoms). Statiniai turi būti stabilūs ir tvirti, turi būti evakavimo keliai ir išėjimai, gaisro gesinimo priemonės/signalizacijos sistemų įrenginiai, uždaru patalpų darbovietėse vėdinimas, atitinkanti higienos reikalavimus patalpos temperatūra, tinkamas natūralus ir dirbtinis patalpų apšvietimas, numatyti reikalavimai durims ir vartams, nurodytos ir apsaugotos pavojingos zonos, nėščioms, krūtimi maitinančioms moterims turi būti sudarytos reikiamos sąlygos pailsėti atsigulus, turi būti persirengimo kambariai (atskirai vyrams moterims) ir spintelės, privalu tenkinti neįgaliųjų darbuotojų reikmes (pvz., pritaikyti laiptai, dušai, tualetai), numatyti darboviečių lauke reikalavimai¹³⁹.

Be bendrųjų darboviečių įrengimo nuostatų, darbo vietos įrengiamos ir laikantis kitų norminių aktų, įvairių higienos normų. Pvz., darbuotojų apsaugos nuo biologinių medžiagų poveikio darbe nuostatų 1 priede privalomasis) nustatytas veiklos sričių, darbų, kur tikėtinas biologinių medžiagų poveikis, sąrašas. Jei įmonės/įstaigos/organizacijos dėl jų vykdomos ūkinės veiklos pobūdžio yra priskiriamos veiklai, kur tikėtinas biologinių medžiagų poveikis, jos turi laikytis specialių reikalavimų darbovietėms. Pvz., nustatyta, kad su gyvybingais organizmais dirbama sistemoje, kurioje procesas yra fiziškai atskiriamas nuo aplinkos.¹⁴⁰ Higienos norma „Šiluminis komfortas ir pakankama šiluminė aplinka darbo patalpose“, nustato šiluminio komforto ir pakankamos šiluminės aplinkos parametrus, jų vertes bei matavimo reikalavimus darbo patalpose. Šios higienos normos prieduose pateikti šilumos pojūčio rodiklių nustatymo metodai pakankamoje šiluminėje aplinkoje bei rekomenduojamos šiluminio komforto sąlygos¹⁴¹. Higienos norma HN 80:2011 nustato radiotechninių objektų įrengimo (statybos) ir eksploataavimo visuomenės sveikatos saugos reikalavimus, elektromagnetinio lauko intensyvumo parametrų leidžiamas vertes bei matavimo reikalavimus gyvenamojoje aplinkoje¹⁴². Higienos normoje

¹³⁸ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei sveikatos apsaugos ministerijos 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo. *Valstybės žinios* 1998. Nr. 44-1224.

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2001 m. birželio 21 d. Nr. 80/353 įsakymas „Dėl Darbuotojų apsaugos nuo biologinių medžiagų poveikio darbe nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 2001-06-30, Nr. 56-1999.

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas 2003-12-24 Nr. V-770 „Dėl Lietuvos higienos normos HN 69:2003 "Šiluminis komfortas ir pakankama šiluminė aplinka darbo patalpose. Parametrų norminės vertės ir matavimo reikalavimai" patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2004-03-26, Nr. 45-1485.

¹⁴² Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. kovo 2 d. įsakymas Nr. V-199 „Dėl Lietuvos higienos normos HN 80:2011 "Elektromagnetinis laukas darbo vietose ir gyvenamojoje aplinkoje. Parametrų

HN 120:2004 numatyti pagrindiniai higienos reikalavimai įrengiant priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo įstaigų statinius, sudarant saugias ir sveikas priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo įstaigų darbuotojų darbo sąlygas¹⁴³.

Dar vienas bendrasis reikalavimas tas, kad darbo patalpos, darbo vietos ir įmonės teritorija, kur galima rizika DSS, privalo būti pažymėtos DSS norminių teisės aktų nustatytais ženklais¹⁴⁴. Saugos ir sveikatos apsaugos ženklų naudojimo darbovietėse nuostatuose nustatyti minimalūs reikalavimai tokiems ženkliams, jų naudojimui, nurodyta ženklų reikšmė, forma, spalvos, taip pat darbdavių pareigos, juos įrengiant¹⁴⁵. „Svarbu užtikrinti, kad ženklų įmonėje būtų pakankamai, kad jie būtų prižiūrimi ir tinkamai eksploatuojami. Labai svarbu yra ženklo įrengimo vieta ir būdas. Vaizdiniai ženklai turi būti įrengti reikiamame aukštyje ir tinkamu regėjimui kampu bei tinkamo dydžio“¹⁴⁶.

DSSĮ 14 str. 4 dalis nustato, kad statinių, iš jų įmonių statinių, kuriuose įrengiamos darbo vietos, pripažinimo tinkamais naudoti ir jų naudojimo tvarką nustato aplinkos ministras¹⁴⁷. Šia nuostata vėl gi įtvirtinta blanketinė norma nukreipia, pavyzdžiui, į statybos techninį reglamentą STR 1.07.03:2017, kuris nustato gyvenamųjų ir negyvenamųjų pastatų, hidrotechnikos statinių ir kitų statinių, techninės priežiūros reikalavimus, kvalifikacinius reikalavimus statinių techniniams prižiūrėtojams ir pan.¹⁴⁸

Specialieji reikalavimai darbo vietoms numatyti DSSĮ 15 punkte¹⁴⁹. Šie reikalavimai įtvirtinami tik tam tikrose darbo vietose, kur darbuotojai veikiami ypač didelės rizikos, darbo vietos nesaugios, nepatogios, naudojama įvairi technika, t.y. statybvietėse (visos statybos vietos, kuriose atliekami pastatų, kelių, tiltų, uostų statybos darbai¹⁵⁰), naudingųjų iškasenų gavybos įmonėse (įmonės, į kurių veiklą įeina naudingųjų iškasenų gavyba

normuojamos vertės ir matavimo reikalavimai 10 kHz–300 GHz radijo dažnių juostoje" patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2011-03-08, Nr. 29-1374.

¹⁴³ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2004 m. vasario 6 d. įsakymas Nr. V-54 „Dėl Lietuvos higienos normos HN 120:2004 "Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo įstaigos. Įrengimas, eksploatavimo tvarka, sveikatos priežiūra" patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2004-02-28, Nr. 32-1025.

¹⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170. 14 str. 3 d.

¹⁴⁵ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 24 d. įsakymas Nr. 95 „Dėl Saugos ir sveikatos apsaugos ženklų naudojimo darbovietėse nuostatų“ *Valstybės žinios*, 1999-12-08, Nr. 104-301.

¹⁴⁶ Darbovietėse naudojami saugos ir sveikatos ženklai. Valstybinė darbo inspekcija, [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.vdi.lt/AtmUploads/DarbovieteseNaudojamiSaugosIrSveikatosZenklai.pdf> >

¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 2016 m. gruodžio 30 d. įsakymas Nr. D1-971 „Dėl statybos techninio reglamento STR 1.07.03:2017 „Statinių techninės ir naudojimo priežiūros tvarka. Naujų nekilnojamojo turto kadastro objektų formavimo tvarka“ patvirtinimo“, *Teisės aktų registras* 2016-12-30, Nr. 30156.

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir aplinkos ministro 2008 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. A1-22/D1-34 „Dėl Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2008-01-24, Nr. 10-362.

mechaniniais gręžiniais ir/ar paieška ir žvalgyba, siekiant vykdyti naudingųjų iškasenų gavybą, ir (arba) išgautos žaliavos paruošimas parduoti, išskyrus darbus, susijusius su šios žaliavos tolesniu perdirbimu¹⁵¹) žvejybos laivuose (Lietuvos žvejybos laivas – žvejybos laivas, plaukiojantis su šalies vėliava ir įregistruotas jūrinių laivų registre ir skirtas žuvų ar kitiems jūros gyvūnams gaudyti arba gaudyti ir perdirbti pramoniniais – komerciniais tikslais¹⁵²), bei darbo vietose įrengtose darbo priemonėse (pvz. transporto priemonės – autobusai, traktoriai ir pan.). Reikalavimai tokioms specifinėms darbo vietoms taikomi atsižvelgiant į vykdomų darbų specifiką. Pvz., siekiant užtikrinti saugą ir sveikatą žvejybiniuose laivuose privalo imtis tokių priemonių, kad laivas, nesumažinant laivo kapitono atsakomybės, ypač nepalankiomis meteorologinėmis sąlygomis, būtų eksploatuojamas, nekenkiant laivo įgulos narių saugai ir sveikatai, kad laivo įgulos nariai pavojaus atveju, nurodžius laivo kapitonui, palikę savo darbo vietas ar pavojingą zoną nepatirtų nuostolių dėl savo veiksmų ir jiems nebūtų skiriamos drausminės nuobaudos¹⁵³ ir t.t. Darbo vietos kelių transporto priemonėse privalo atitikti privalomuosius saugos reikalavimus, nustatytus atitinkamais techniniais reglamentais¹⁵⁴. Darbo vietos naudojamosiose darbo priemonėse turi atitikti darbo įrenginių naudojimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo nuostatus.¹⁵⁵

Darbuotojai turi turėti apsauginių priemonių. Kaip jau minėta, pirmenybė turi būti teikiama kolektyvinėms apsauginėms priemonėms, kurias įrengia darbdavys, vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais ir įvertinęs savo įmonės darbuotojų saugą ir sveikatą. Pvz.: įrangos, sumontuotos bokštuose, saugiai priežiūrai užtikrinti naudojamos stacionarios kopėčios, apsauginiai kopėčių narveliai atlieka būtinas apsaugos nuo kritimo funkcijas¹⁵⁶ ir t.t. Jei kolektyvinės apsaugos priemonės neužtikrina darbuotojų apsaugos nuo rizikos veiksnių, darbuotojams privalo būti išduodamos asmeninės apsaugos priemonės. Remiantis „Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis nuostatais“ (parengtais pagal direktyvą

¹⁵¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir aplinkos ministro 2006 m. balandžio 12 d. įsakymas Nr. A1-104/D1-186 „Dėl saugaus darbo organizavimo ir darbo vietų įrengimo reikalavimų naudingųjų iškasenų gavybos įmonėse patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2006-05-06, Nr. 50-1843.

¹⁵² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro ir Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministro 1999 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. 55/262/285 „Dėl Bendrųjų saugių ir sveikų darbo sąlygų žvejybos laivuose nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 1999-07-07, Nr. 59-1940.

¹⁵³ *Ibid.*

¹⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 2003, Nr. 70-3170.

¹⁵⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės 1999 m. gruodžio 22 d. įsakymas Nr. 102 „Dėl darbo įrenginių naudojimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 2000-01-12, Nr. 3-88.

¹⁵⁶ Saugos priemonės, skirtos patekti į laikinas darbo vietas aukštuminiuose statiniuose metodinės rekomendacijos. *Valstybinė darbo inspekcija*. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/atmuploads/saugospriemoneskirtospatektiilaikinasdarbovietasaukstuminiuosestatiniuose.pdf>: < >

89/656/EEC¹⁵⁷), išduodamas (nemokamai) asmenines apsaugines priemones darbdavys privalo užtikrinti gerą jų veikimą ir tinkamą higieninę būklę, atlikdamas būtiną priežiūrą, taisymą ir pakeitimą naujomis (7.6 punktas). (Darbdavys pagal tam tikrus rizikos veiksnius parenka atitinkamas asmenines apsaugines priemones, numatytas nuostatų prieduose. Pvz.: apsaugai nuo triukšmo naudojamos ausinės, tvirtinamos prie apsauginių šalmų ir pan., kvėpavimo organų apsaugai naudojami aparatai su filtrais, apsaugantys nuo dulkių, dujų ir nuo radioaktyviųjų dulkių ir pan., pėdoms apsaugoti naudojami pusbačiai, žemaauliai batai, auliniai batai, apsauginiai batai ir t.t.¹⁵⁸ Šių apsauginių priemonių sąrašas nėra galutinis).

Kaip ir darbo vietai, taip ir darbo priemonėms, turi būti taikomi atitinkami saugos reikalavimai, numatyti DSSĮ 16 str.¹⁵⁹. Turi būti naudojamos techniškai tvarkingos, atitinkančios saugos reikalavimus priemonės, kurios privalo būti suprojektuotos/pagamintos/įrengtos taip, kad nebūtų sudaryta galimybė darbuotojui patekti į darbo priemonės pavojingas zonas (ypač kur judančios dalys), temperatūros (aukštos/žemos) darbo priemonių paviršiai turi būti izoliuoti, valdymo įtaisai turi atitikti ergonominius reikalavimus, neturi būti galimybės darbo priemonę atsitiktinai (lingvistiniu požiūriu akivaizdu, kad šiuo atveju „atsitiktinai“ reiškia netikėtai, nenumatyta, netyčia, nevalingai¹⁶⁰) įjungti, turi būti numatyta, kaip darbo priemonę operatyviai išjungti (neoperatyviaus išjungimo pavyzdys iš teismų praktikos - šachtos apšvietimo šviesos jungtukas, įrengtas ne visiems prieinamoje vietoje, kadangi šviesą vienu mygtuku uždegus, išjungti galima tik kitu mygtuku¹⁶¹). „Įvairioje mokslinėje literatūroje įrodytas žalingas triukšmo poveikis, sukeliantis ilgalaikius ar trumpalaikius klausos sutrikimus ar profesinį kurtumą“¹⁶². Todėl negalima leisti, kad darbo priemonės viršytų ribinę ekspozicijos vertę, numatytą darbuotojų apsaugos nuo triukšmo keliamos rizikos nuostatuose¹⁶³. Tas pat pasakytina ir apie vibraciją, aplinkos taršą, kuri, remiantis DSSĮ 16 straipsniu neturi viršyti higienos normose nustatytų ribinių verčių (dydžių)¹⁶⁴. Įmonės įsigyjamos darbo priemonės

¹⁵⁷ Europos Tarybos direktyva 89/656/EEC „Dėl minimalių saugos ir sveikatos reikalavimų naudojamai asmeninei apsaugos įrangai“.

¹⁵⁸ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. lapkričio 26 d. įsakymas Nr. A1-331 „Dėl Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsaugos priemonėmis nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2007-11-29, Nr. 123-5055.

¹⁵⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 2003, Nr. 70-3170.

¹⁶⁰ Lietuvos Vyriausiasis Administracinis teismas. 2009 rugpjūčio 27 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Hampidjan Baltic“ vs. Valstybinės darbo inspekcijos Šiaulių skyrius Nr. A-502-1041-09.

¹⁶¹ Jurbarko rajono apylinkės teismas. 2015 gegužės 26 d. baudžiamojoje byloje R.S. vs. A. A. D. Nr. 1-59-384/2015.

¹⁶² SALDUKAITĖ L., VASILIAUSKAS G., *Triukšmo ekspozicijos tyrimas atliekant įvairius ūkio darbus*, Žmogaus ir gamtos sauga, Aleksandro Stulginskio universitetas 2016, p.25.

¹⁶³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. balandžio 15 d. įsakymas Nr. A1-103/V-265 „Dėl darbuotojų apsaugos nuo triukšmo keliamos rizikos nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2005-04-26, Nr. 53-1804.

¹⁶⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 2003, Nr. 70-3170.

privalo atitikti privalomuosius saugos reikalavimus, kuriuos, kaip ir jų atitikties įvertinimo procedūras, nustato techniniai reglamentai, pvz., techninis reglamentas „Asmeninės apsauginės priemonės“, kuriame numatyti bendrieji reikalavimai taikomi apsaugos priemonėms (ergonomiškumas, nekenksmingumas, patogumas ir veiksmingumas ir t.t.¹⁶⁵). Kai kuriuose darbuose būtinos specifinės darbo saugos priemonės. Pvz., darbuose, susijusiuose su biologinių medžiagų poveikiu, darbuotojams turi būtų įrengtos prausyklos ir tualetai, kuriuose būtų priemonių akims skalauti ir (arba) odos antiseptikų¹⁶⁶.

Ypatingas dėmesys turi būti skiriamas potencialiai pavojingoms darbo priemonėms. Tai - darbui naudojamos mašinos, įrengimai, įrenginiai, aparatai, prietaisai ar įrankiai, ir kiti įrenginiai, kuriuos naudojant kyla pavojus darbuotojų ir kitų žmonių gyvybei, sveikatai, aplinkai ar turtui dėl juose sukauptos energijos bei vykstančių procesų¹⁶⁷. Potencialiai pavojingais laikytini, pvz.: garo ir vandens šildymo katilai ir jų įrangos, pavojingų medžiagų talpyklos ir jų įrangos, liftai, eskalatoriai ir jų įranga ir pan. Šių įrenginių priežiūrai taikomas valstybinis reguliavimas (registras, licencijavimas).

2.3. Instrukravimai, mokymai, atestavimai

Leidimas darbuotojams dirbti jų neišmokus ir neinstrukravus – viena dažniausių nelaimingų atsitikimų darbe priežasčių, todėl instruktavimas itin svarbi prevencinė priemonė teisės saugiai dirbti kontekste. Instrukravimą galima apibūdinti kaip darbuotojo informavimą apie tam tikrą profesinę riziką įmonėje, jo bei darbo vietoje, darbuotojui pavestų darbų saugaus dirbimo būdų išaiškinimą, darbuotojo supažindinimą su įmonėje galiojančiais DSS teisės aktų reikalavimais. Kaip nurodo VDI, instruktavimo tikslas – išaiškinti darbuotojams, kaip saugiai ir sveikatai nepavojingai atlikti jiems pavestus darbus, kad darbuotojai išvengtų traumų ir sveikatos sutrikimų¹⁶⁸. Pažymėtina, kad nuo 2012 m. spalio 1 d. neteko galios VDI nustatyta darbuotojų instruktavimo saugos ir sveikatos klausimais tvarka, kurioje buvo įvardyti privalomieji instruktavimo tipai (įvadinis, pirminis darbo vietoje, periodinis darbo vietoje, papildomas darbo vietoje, tikslinis darbo vietoje).

¹⁶⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2000 m. liepos 3 d. įsakymas Nr. 69 „Dėl techninio reglamento "Asmeninės apsauginės priemonės" patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2000-08-02, Nr. 65-1967.

¹⁶⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2001 m. birželio 21 d. Nr. 80/353 įsakymas „Dėl Darbuotojų apsaugos nuo biologinių medžiagų poveikio darbe nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 2001-06-30, Nr. 56-1999.

¹⁶⁷ Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-07-16, Nr. 70-3170.

¹⁶⁸ Instrukravimo tvarkos nustatymo ūkio subjekte metodinės rekomendacijos. Valstybinė darbo inspekcija, [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: < <https://www.vdi.lt/AtmUploads/InstruktavimoTvarka.pdf> >

Šiuo metu nustatyta, kad visi darbuotojai prieš pradėdami darbą turi būti instruktuojami¹⁶⁹. DSS darbe klausimais turi būti instruktuojami pagal įmonėse patvirtintas DSS instrukcijas, kurias rengia ir tvirtina darbdaviai pagal DSS instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiūstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašą¹⁷⁰. Taip pat darbuotojai instruktuojami priimant į darbą, perkeliant į kitą darbą, pakeitus darbo organizavimą, pradėjus naudoti naujas ar modernizuotas darbo priemones, pradėjus naudoti naujas technologijas, pakeitus ar priėmus naujus DSS norminius teisės aktus (25 str. 6 dalis), kitais atvejais, kai darbdaviui atstovaujantis asmuo, darbdavio įgaliotas asmuo nusprendžia, kad to reikia siekiant apsaugoti darbuotojus nuo traumų ar profesinių ligų (27 str. 1 dalis)¹⁷¹. Įdomu tai, kad DSS teisės aktai nereglamentuoja, kaip organizuoti darbuotojų instruktavimą (išskyrus atvejus, kai darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti į kitą įmonę ar teikti paslaugas kitose įmonėse), kokias formas naudoti, kaip ir kur informinti darbuotojų instruktavimo faktą¹⁷². Vadinasi, galima darbuotojus instrukuoti net elektroniniu būdu. Tokiu atveju, VDI specialistų nuomone, „instruktavimo patvirtinimas saugiu elektroniniu parašu atitiktų DSS teisės aktų nuostatas“¹⁷³. Šiuo atveju derėtų atkreipti dėmesį į tai, kad ne visais atvejais įmanoma darbuotoją supažindinti su DSS instrukcija elektroniniu būdu. Prie tokių būtų priskirtini atvejai, kai darbai atliekami pagal paskyras - leidimus avarių likvidavimo vietose, taip pat, kai darbuotojus instrukuoti galima tik konkrečioje darbo vietoje identifikavus pavojus bei įvertinus riziką darbuotojams, ir, galbūt, nesant galimybių elektroninėmis priemonėmis patvirtinti susipažinimo su saugiais darbo metodais konkrečioje darbo vietoje. Taip pat svarbu įvertinti tas aplinkybes, kai darbuotojai nemoka ar dėl darbo pobūdžio nesinaudoja elektroninėmis priemonėmis¹⁷⁴.

Tais atvejais, kai darbuotojui nepakanka profesinių įgūdžių arba instruktavimo metu suteiktų žinių, kad darbuotojas galėtų saugiai dirbti ir nebūtų pakenkta jo sveikatai, organizuojamas darbuotojo mokymas (27 str. 1 dalis)¹⁷⁵. Darbuotojai, kuriems nepakanka profesinių įgūdžių arba instruktuojant suteiktų žinių, kad galėtų saugiai dirbti, mokomi

¹⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569. Suvestinė redakcija (2016-07-01 - 2017-06-30), 247 str. 1 d.

¹⁷⁰ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2012 m. rugpjūčio 10 d. įsakymas Nr. V-240 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiūstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2012-08-17, Nr. 96-4944

¹⁷¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

¹⁷² *Dėl darbuotojų instruktavimo organizavimo elektroniniu būdu*. Valstybinė darbo inspekcija.

[interaktyvus, žiūrėta 2017 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.vdi.lt/AtmUploads/InstruktavimasElektroniniuBudu.pdf>>

¹⁷³ *Ibid*

¹⁷⁴ *Ibid*

¹⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

darbo vietose, įmonėse, seminaruose arba juos moko profesinio mokymo teikėjai darbdavio ar darbdaviui atstovaujančio asmens nustatyta darbuotojų mokymo ir žinių DSS klausimais tikrinimo ir vertinimo tvarka¹⁷⁶. Svarbu pastebėti, kad „negalima pakeisti darbuotojų mokymų DSS klausimais jų instruktavimu“¹⁷⁷, kadangi tai dvi skirtingos kategorijos. Instruktavimas yra tik išaiškinimas, kaip darbuotojui elgtis, kad dirbtų saugiai, tuo tarpu mokymas – platesnė kategorija: tai – tam tikrų žinių darbuotojui suteikimas, praktinių gebėjimų DSS srityje ugdymas. Tačiau tiek darbuotojų mokymas, tiek jų instruktavimas - vienas iš pagrindinių DSS prevencijos pagrindų.

Reikia paminėti ir darbuotojų stažuotę, kuri aiškinama, kaip darbuotojo mokymą darbo vietoje praktiškai taikyti žinias iš DSS srities, prižiūrint darbdaviui atstovaujančio asmens ar darbdavio įgalioto asmens tvarkomuoju dokumentu paskirtam kvalifikuotam darbuotojui¹⁷⁸. Ją pagal poreikį skiria/nustato trukmę darbdavys, darbdaviui atstovaujantis asmuo, tačiau darbuotojams, kurių nepertraukiamas pavojingo darbo stažas darbovietėje, kurioje jie dirba, mažesnis nei vieni metai, stažuotė yra privaloma¹⁷⁹. Aptariant darbuotojų mokymą, mokslinėje literatūroje pažymima, kad mokymas apie rizikas turi prasidėti ne tada, kai žmogus pradeda darbinę veiklą, tai turi būti sudėtinė visų lygių mokymo programų dalis. Mokant asmenis profesijos ar atitinkamos specialybės, turi būti mokoma identifikuoti specifines rizikas, su kuriomis būsiamasis darbuotojas susidurs darbe. Darbinės veiklos metu turi būti tobulinami kvalifikaciniai įgūdžiai bei žinios DSS srityje¹⁸⁰. Pritartina šiai nuomonei.

Darbdavio, darbdaviui atstovaujančio asmens žinios, remiantis DK 268 str. ir DSSĮ 26 str. 1 dalies nuostatomis turi būti tikrinamos, kitaip tariant atestuojamos. Atestavimas – žinių ir gebėjimų, numatytų mokymo programose, tikrinimas ir vertinimas¹⁸¹. Remiantis

¹⁷⁶ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2012 m. rugpjūčio 10 d. įsakymas Nr.V-240 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiūstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2012-08-17, Nr. 96-4944, 5 straipsnis.

¹⁷⁷ Instruktavimo tvarkos nustatymo ūkio subjekte metodinės rekomendacijos. Valstybinė darbo inspekcija, [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <
<https://www.vdi.lt/AtmUploads/InstruktavimoTvarka.pdf> >

¹⁷⁸ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2012 m. rugpjūčio 10 d. įsakymas Nr.V-240 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiūstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2012-08-17, Nr. 96-4944.

¹⁷⁹ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2012 m. rugpjūčio 10 d. įsakymas Nr.V-240 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiūstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2012-08-17, Nr. 96-4944, 6,35 straipsniai.

¹⁸⁰ BRIGER R.S, *Introduction to Ergonomics: 3rd (third) Edition* Hardcover, 2009,p. 21.

¹⁸¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2013 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr. A1-724/V-1284 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 17 d.

DK 268 str. 1 dalimi, kiekvieno darbdavio ar jo įgalioto asmens žinios iš DSS srities privalomai tikrinamos prieš pradėdant eksploatuoti įmonę ar teikti paslaugas ir vėliau – ne rečiau kaip kas 5 metai¹⁸². Atestavimas atliekamas raštu mokymo įstaigoje pagal VDI parengtus 40 klausimų testus. Todėl įmonių vadovai ir įmonių atskirų padalinių vadovai privalo spręsti klausimus tik iš VDI elektroninės atestavimo sistemos (anksčiau žinių tikrinimo (egzamino) testus rengė pačios mokymo įstaigos). Testas laikomas išlaikytu, jeigu teisingai atsakyta į ne mažiau kaip 30 pateiktų klausimų. Testai ir testų atsakymai gaunami tą pačią egzamino dieną pagal nustatytą valandą¹⁸³. Darbdavio ar jo atstovo žinios dėl DSS gali būti tikrinamos pakartotinai, (pvz.: ištyrus sunkų ar mirtiną nelaimingą atsitikimą darbe, profesinę ligą, kai nustatoma, kad darbdavys ar jo atstovas nesusipažinęs arba nepakankamai susipažinęs su DSS teisės aktų reikalavimais; nustatius, kad darbdavys (jo atstovas) žinojo apie DSS norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus, bet nesiėmė priemonių žinomiems pažeidimams pašalinti ir pan.)¹⁸⁴

Dera pastebėti, kad šiuo metu Lietuvoje nėra vykdoma mokymo įstaigų ar kitų licencijuotų juridinių asmenų darbų saugos mokymų kokybės kontrolė. Todėl nėra aiški darbų saugos mokymo kokybė. Manytina, kad tai dideli esamo teisinio reglamentavimo darbų saugos srityje bei teisės saugiai dirbti įgyvendinimo kontekste trūkumas.

įsakymo Nr. A1-287/V-611 „Dėl Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“, *Teisės aktų registras* 2014-01-06, Nr. 44.

¹⁸² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569. Suvestinė redakcija (2016-07-01 - 2017-06-30).

¹⁸³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2013 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr. A1-724/V-1284 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 17 d. įsakymo Nr. A1-287/V-611 „Dėl Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“, *Teisės aktų registras* 2014-01-06, Nr. 44, 5-6 str.

¹⁸⁴ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2013 m. balandžio 8 d. įsakymas Nr. V-143 „Dėl darbdaviui atstovaujančio asmens, darbdavio įgalioto asmens pakartotinio darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo tvarkos pakeitimo“, *Teisės aktų registras* 2014-01-06, Nr. 44.

3. TEISINĖS ATSAKOMYBĖS UŽ DARBUOTOJŲ TEISĖS SAUGIAI DIRBTI PAŽEIDIMUS YPATUMAI IR PROBLEMATIKA

3.1 Civilinė ar materialinė atsakomybė

Civilinė teisinė atsakomybė, remiantis CK 6.245 str. 1 dalimi - 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)¹⁸⁵. Taigi civilinės teisinės atsakomybės turinys susijęs su turtiniu ekvivalentu, kai atlyginama neteisėtais veiksmais padarytos žala. Būtent kompensacinė funkcija pripažįstama pagrindine civilinės atsakomybės funkcija¹⁸⁶. Panašiai, kaip ir civilinė apibūdinama ir materialinė atsakomybė, nurodant, kad tai - „turtinė prievolė, kuri atsiranda, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus, neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai, turinti kompensacinių bei apsauginių teisinių santykių pobūdį, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatyta dydžiu, užtikrinant darbo santykių subjektų interesų pusiausvyrą“¹⁸⁷. DK 245 str. nurodyta, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas¹⁸⁸. Matome, kad šiuo atveju, materialinė atsakomybė turi specialų subjektą – darbuotoją ir darbdavį, kuris už netinkamą pareigų vykdymą privalo atsakyti, t.y. atlyginti padarytą žalą. Čia kyla klausimas, kuri teisinės atsakomybės rūšis taikytina darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimų kontekste? (Pažymėtina, kad darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimai yra susiję su darbdavio žala darbuotojo sveikatai.) B. Bubilaitytės teigimu, „yra dvi galimybės: taikyti materialinę arba civilinę atsakomybę, kurias reglamentuoja atitinkamai DK arba CK¹⁸⁹“. A. Verikas taip pat laikosi tokios pozicijos nurodydamas, kad „kalto asmens (darbdavio) atsakomybė gali būti įgyvendinama dviem būdais: arba bendrąja turtinei atsakomybei nustatyta tvarka, t. y. civiline atsakomybe, arba specialiaja darbo

¹⁸⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *Valstybės žinios* 2000, Nr. 74-2262.

¹⁸⁶ Šiaulių apylinkės teismas. 2014 m. birželio 25 d. sprendimas civilinėje byloje A. P. vs. bankroto administratorius S. K., Nr. 2-150-772/2014.

¹⁸⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija, Vilnius, 2005, p. 45

¹⁸⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569. Suvestinė redakcija (2016-07-01 - 2017-06-30).

¹⁸⁹ BUBILAITYTĖ, B. *Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą*. *Teisė* 2008 (67), p.167.

teisinių santykių šalims taikoma turtinės atsakomybės rūšimi - materialine atsakomybe“¹⁹⁰. Darbo autorė sutinka su išdėstyta nuomone, kad galima tiek civilinė, tiek materialinė darbdavio atsakomybė. Tačiau kai kuriais atvejais (darbuotojų ir darbdavių santykiuose) civilinės atsakomybės bendrųjų taisyklių ne visuomet pakanka. Pvz. nurodoma, kad skiriamos keturios civilinės atsakomybės atsiradimo sąlygos: neteisėti, priešingi teisei, veiksmai, (CK 6.246 str.), teisės pažeidimu padaryta žala, nuostoliai (CK 6.249 str.), priežastinis ryšys tarp teisės pažeidėjo (skolininko) veiksmų ir žalos ar nuostolių (CK 6.247 str.), teisės pažeidėjo (skolininko) kaltė (CK 6.248 str.)¹⁹¹. Kiekvienu atveju asmuo turi pareigą atlyginti žalą tik nustatius visas šias sąlygas. Štai, sakykim, darbdavys turi pareigą pagal DSS būklę įmonėje spręsti, kokias kolektyvines saugos priemones naudoti, organizuoti jų įrengimą ir, jeigu jos nepakankamai apsaugo darbuotojus nuo rizikos, darbuotojus aprūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis, (DSSĮ 25 str. 3 punktas). Šios teisinės pareigos nevykdymas - darbdavio neteisėtas neveikimas, - viena iš būtinųjų civilinės atsakomybės sąlygų (CK 6.246 str.)¹⁹². Tačiau, kaip nurodoma teismų praktikoje, mūsų nagrinėjamu atveju reikia nustatyti ir papildomas sąlygas, t.y. turi egzistuoti darbdavio ir darbuotojo darbo ar civilinė sutartis, kurios pagrindu veikiama atitinkamo asmens nurodymu ir jam kontroliuojant, taip pat žala turi būti padaryta einant darbo (tarnybinės) pareigas (CK 6.264 str.1, 2 dalys)¹⁹³. Taigi reikia nepamiršti, kad darbuotojas, patyręs žalą sveikatai, yra kitokioje teisinėje padėtyje, negu kiti civilinių santykių subjektai, kadangi žalos atlyginimas turi tam tikrų ypatumų. Dėl šios priežasties, darbo autorės nuomone, tikslingiau laikytis pozicijos, kad darbdavio atžvilgiu taikytina materialinė atsakomybė už darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimus. Visgi teismų praktikoje darbuotojų teisės saugiai dirbti ginamos abiem būdais – pasinaudojant tiek materialine, tiek civiline atsakomybe, todėl analizuodami žalos atlyginimo klausimus juos nagrinėsime tokia teisinės atsakomybės kontekste, kokiame nagrinėjo teismas.

Teismų praktikoje sprendžiant, ar darbdavys darbuotojui turi atlyginti žalą, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe (pažeidus DSS teisės aktų nuostatas), itin reikšmingas tampa protingo, rūpestingo ir atidaus elgesio standartas, kuris taikomas tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Čia, pažymėtina, kad kiekvienu konkrečiu atveju vertinant, ar darbdavys ir darbuotojas buvo rūpestingas, t.y. darbdavys pakankamu lygiu užtikrino darbuotojų teisę į

¹⁹⁰ VERIKAS, A. *Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema*. Jurisprudencija 2006, Nr. 11(89), p.66.

¹⁹¹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *Valstybės žinios* 2000, Nr. 74-2262.

¹⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje K. ir V. K. v AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-476/2008.

¹⁹³ Lietuvos Apeliacinio Teismo Civilinių bylų skyrius. 2012 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje S. V. vs. AB „Avona“, Nr. 2A-308/2012.

saugią aplinką, o darbuotojas pakankamu lygiu laikėsi darbo saugos reikalavimų, turi būti sprendžiama pagal individualias bylos aplinkybes. Taigi nėra suformuluota bendra taisyklė tinkanti visiems atvejams, protingumas, rūpestingumas nustatomas kiekvienu konkrečiu atveju. Štai civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2008 pripažinta, kad trečiojo asmens veiksmai, buvę tiesiogine darbuotojo mirties priežastimi, nėra šalinanti darbdavio atsakomybę sąlyga, jeigu šis savo neteisėtais veiksmais ar neveikimu neapsaugojo darbuotojo nuo nelaimingo atsitikimo ir, nors ir netiesiogiai, taip prisidėjo prie įvykio atsiradimo¹⁹⁴. Šiuo atveju, pripažinta, kad darbdavys, nesiimdamas pakankamai priemonių apsaugoti darbuotojo, buvo nepakankamai rūpestingas, todėl nors dėl nelaimingo atsitikimo tiesiogiai kaltas trečiasis asmuo, darbdaviui kyla netiesioginė atsakomybė. Pabrėžtina, kad tais atvejais, kai darbuotojo (nukentėjusiojo) elgesys nėra protingas, rūpestingas ir atidus „būtų neteisinga visą atsakomybę taikyti žalą padariusiam asmeniui“¹⁹⁵. Tokiu atveju taikoma CK 6.247 str. įtvirtinta bei teorijoje vadinama lankstaus priežastinio ryšio doktrina. „Priežastinio ryšio lankstus taikymas atitinka civilinės atsakomybės tikslą kompensuoti padarytus nuostolius, kurių atsiradimas yra susijęs su veikimu ar neveikimu, dėl kurio šie nuostoliai atsirado“¹⁹⁶. Byloje Nr. e2A-96-524/2016 konstatuota, kad „faktinis priežastinis ryšys tarp darbuotojo (nukentėjusiojo) neatsargių veiksmų ir kilusių padarinių akivaizdus. Jeigu ieškovas būtų taip pat pakankamai atidus ir vykdydamas darbo funkcija nebūtų priėjęs prie veikiančio grąžto taip arti, kad susidarė techninė galimybė besisukančiam grąžtui įsukti jo rūbus, ir norėdamas pažiūrėti nebūtų pasilenkęs, veikiantis grąžtas nebūtų užkabinęs jo rūbų ir nelaimingas atsitikimas nebūtų įvykęs“¹⁹⁷. Taigi šiuo atveju darbuotojas nesielgė apdairiai, protingai, rūpestingai, todėl vien darbdavys prisiimti atsakomybės už nelaimingo atsitikimo padarinius (netiesioginė atsakomybė) neprivalo. Atkreiptinas dėmesys, kad darbdaviui nereiktų atlyginti žalos (būtų atleistas nuo civilinės atsakomybės) tik tuo atveju, kai darbuotojo veiksmai būtų įvertinti kaip didelis neatsargumas (CK 6.253 str. 1 d. ir 5 d.). CK 6.282 str. 1 dalyje nustatyta, kad kai paties nukentėjusio asmens didelis neatsargumas padėjo žalai atsirasti arba padidėti, tai, atsižvelgiant į nukentėjusio asmens kaltės dydį (o kai yra žalos padariusio asmens kaltės, – ir į jo kaltės dydį), žalos atlyginimas, jeigu įstatymai nenustato ko kita, gali būti sumažintas arba reikalavimas atlyginti žalą gali būti

¹⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje K. ir V. K. vs AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-476/2008.

¹⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 1 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2010

¹⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje L. B. ir kt. v. DNSB „Medvėgalis“ ir kt., Nr. 3K-7-345/2007.

¹⁹⁷ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2016 kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. A. R. ieškinį atsakovei UAB „(-)“, Nr. e2A-96-524/2016.

atmestas¹⁹⁸. Pvz., didelis neatsargumas konstatuotas, tada, kai darbuotojas vairavo transporto priemonę neturėdamas vairuotojo pažymėjimo, kelis kartus viršydamas greitį¹⁹⁹. Tokiu atveju darbdavys neprivalo atlyginti žalos, nes žalos atsiradimo svarbiausia priežastis - kalti nukentėjusiojo veiksmai. Tačiau „kai nelaimingo atsitikimo darbe metu atimama gyvybė darbuotojui, kuris darbo vietoje nukentėjo nuo darbdavio valdomo didesnio pavojaus šaltinio, tai darbdavio kaltė, pasireiškianti nesugebėjimu užtikrinti kontrolės, kad darbo vietoje nebūtų vartojamas alkoholis ir kad nuo alkoholio apsvaigęs darbuotojas jo ir kitų asmenų saugumo užtikrinimui būtų nušalintas nuo darbo, nėra pagrindas visiškai atleisti darbdavį nuo atsakomybės CK 6.282 str. 1, 2 dalyse nustatytais pagrindais“²⁰⁰. Jeigu darbuotojas sužalojamas darbdaviui priklausančiu didesnio pavojaus šaltiniu, kurio valdymas (aptarnavimas) neįeina į to darbuotojo pareigas, nors įvykis ir įvyksta darbo metu, tai atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą atsiranda darbdaviui (draudėjui) pagal CK 6.270 str. taisyklės, nustatančias didesnio pavojaus šaltinio valdytojo atsakomybę nesant jo kaltės. Tokiu atveju, kai darbuotojo patirtai žalai įtakos turi ir jo neatsargumas – važiavimas neprisėgus saugos diržų, žalos dydis mažintinas, pripažįstant, jog dėl žalos atsiradimo yra nukentėjusiojo kaltės²⁰¹. Pažymėtina, kad kiekvienu atveju būtina žvelgti į konkrečias bylos aplinkybes ir nustatyti ar darbdaviui tikrai galima netaikyti civilinės atsakomybės, ar turtinės žalos dydis mažintinas. Šiuo atveju, teismų praktikoje pasitaiko klaidų. Pvz., civilinėje byloje Nr. 2A-629/2013 nustatyta, kad darbuotojas judėdamas išilgai pastoliais su veikiančiu aukšto slėgio pistoletu, kai vandens padavimo žarna gulėjo ant pastolių pakloto (jis buvo tinkamai instrukuotas ir išmokytas dirbti, supažindintas su darbo saugos instrukcijomis ir žinojo, jog taip negalima dirbti), dėl netinkamų batų dėvėjimo (nors, buvo įspėtas, kad negalima dėvėti sportinių batų, reikia dėvėti guminius) paslydo ant šlapio metalinių pastolių pakloto, aukšto slėgio pistoletas atsisuko į veidą ir dėl to šis buvo sužalotas: sužeistas akies obuolys, neteko 30 proc. darbingumo, t.y. patyrė sunkų sveikatos sutrikdymą. Darbuotojas kreipėsi į teismą dėl turtinės žalos (iš darbdavio) atlyginimo. Pirmosios instancijos teismas nepriteisė turtinės žalos, nurodydamas, kad žalą lėmė paties nukentėjusiojo (darbuotojo) didelis neatsargumas. Tuo tarpu apeliacinis teismas su tokia teismo pozicija nesutiko. Jo manymu, svarbus aspektas tai, kad darbdavys darbuotoją įspėjo dėl netinkamos avalynės (darbuotojas į tai nereagavo). Šis aspektas

¹⁹⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *Valstybės žinios* 2000, Nr. 74-2262.

¹⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje T.P. vs. *Anykščių miškų urėdija, Lietuvos Respublikos transporto priemonių draudikų biuras*, Nr. 3K-3-133/2013.

²⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M., I. M., S. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, bylos Nr. 3K-3-130/2008.

²⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje L. V. v. UAB „Girteka“, bylos Nr. 3K-3-90/2008

patvirtina, kad paties apelianto didelis neatsargumas egzistavo, tačiau tai, kad darbuotojo įspėjimas nereiškia, kad darbdavio pareiga užtikrinti darbų saugą tuo ir pasibaigė. Darbdavys vykdydamas savo pareigas turėjo remtis „Aukšto slėgio plovimo įrenginio naudojimo saugos ir sveikatos instrukcija“, kurios 6 punkte nustatyta, kad tais atvejais, kai darbuotojas neaprupintas asmeninėmis saugos priemonėmis darbai turi būti stabdomi. To darbdavys nepadarė, be to, apskritai nėra numatyta, kokios priemonės turėtų būti rizikai sumažinti ar pašalinti siekiant apsaugoti nuo slydimo, griuvimo, veido (akių) sužalojimo, taigi darbdavys neįrodo, kad nagrinėjamu atveju jo turimos tokio pobūdžio priemonės (net ir dėvint atsakovo duotus guminius batus) griuvimo atveju efektyviai būtų apsaugojusios nuo veido (akies) sužalojimo vandens srove ir buvo pareikalauta jomis naudotis įvykio dieną, bet apeliantas būtų nepaisęs ir tokio pobūdžio reikalavimo²⁰². Taigi teismas šioje byloje ištaisė pirmosios instancijos teismo klaidą ir nusprendė, kad egzistavo ir darbdavio civilinė atsakomybė.

Ilgą laiką teismų praktikoje buvo laikomasi pozicijos, kad tais atvejais, kai žala darbuotojui atsiranda dėl kitų darbuotojų kaltės, tai už šią žalą nukentėjusiam darbuotojui atsako darbdavys, nes būtent jam, kaip samdančiam darbuotojus asmeniui, kyla atsakomybė už žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų kaltės (CK 6.264 str.)²⁰³. Matome, kad šiuo atveju darbdaviui kyla netiesioginė civilinė atsakomybė, nes darbdavio ir darbuotojo kaltė – sutapatinama. Pagal tokį išaiškinimą, byloje dėl žalos atlyginimo atsakovas už vieno darbuotojo kitam darbuotojui padarytą žalą yra darbdavys, o žalą padaręs darbuotojas turi trečiojo asmens teisinį statusą. Darbuotojo padarytą žalą atlyginęs darbdavys įgyja regresą teisę padariusio žalą darbuotojo atžvilgiu. Tačiau kaip bus tokiu atveju, kuomet darbdaviui iškelta bankroto byla arba jis jau yra bankrutavęs? LAT byloje Nr. 3K-3-579/2005 išaiškino, kad tokiais atvejais, kai žalos, padarytos darbuotojui nelaimingo atsitikimo darbe metu, atsakomybės subjektas yra darbdavys (įmonė), kuriam yra iškelta bankroto byla, nukentėjęs darbuotojas savo reikalavimus turi reikšti įmonei bankroto byloje. Teismo manymu, jei reikalavimas nepareiškiamas bankroto byloje, darbuotojas dėl nerūpestingumo netenka teisės nuostolius išieškoti iš tiesiogiai žalą padariusio asmens²⁰⁴. Matome, kad šiuo atveju pažeista darbuotojo teisė saugiai dirbti lieka neapginta. Praktikoje pasitaikė atveju, kai vieno darbuotojo nusikalstama veika, kitam darbuotojui padaryta žala nėra atlyginama žalą padariusio darbuotojo darbdavio (įmonės) dėl jos nemokumo ir (arba)

²⁰² Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 rugpjūčio 12 d. nutartis *M.D. vs. „Gridins Enterprise“ civilinėje byloje Nr.2A-629/2013*.

²⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *K. D. v. AB „Ukmergės gelžbetonis“, Nr. 3K-3-261/2007*.

²⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2005 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje *S. B. v. R. A. , bylos Nr. 3K-3-579/2005*.

likvidavimo. Visiškai akivaizdu, kad tokia suformuota praktika įmonės bankroto atveju – problematiška, nes neįgyvendina veiksmingos nukentėjusiųjų (darbuotojų) apsaugos. Džiugu, kad aptarta teismų praktika, nors visai neseniai, tačiau pakito. Byloje Nr. 3K-7-328-248/2015 nustatyta, kad vykdant gyvenamojo namo statybos darbus įvyko nelaimingas atsitikimas darbe, kurio metu B.D. nukrito nuo perdangos, buvo sunkiai sužalotas ir dėl įvykusio nelaimingo atsitikimo neteko 80 proc. darbingumo. Apylinkės teismo nuosprendžiu (2011 m.) UAB „R“ vadovė M.T. buvo pripažinta kalta dėl darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimo (Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso 176 str. 1 d.). Iš UAB „R“ nukentėjusiajam D.B. priteista turtinė bei neturtinė žala, kuri nebuvo atlyginta, nes 2012 m. UAB „R“ iškelta bankroto byla, o 2013 m. įmonė likviduota. Civilinis ieškovas D.B. pareiškė ieškinį dėl neturtinės žalos priteisimo iš UAB „R“ vadovės. Šioje byloje buvo sprendžiamas klausimas, ar įmonės darbuotojas, kuris vykdydamas darbo pareigas, padarė žalą kitam įmonės darbuotojui, turi pareigą atlyginti neturtinę žalą tuo atveju, kai darbdavys (juridinis asmuo) yra likviduotas dėl bankroto. LAT sprenddamas kilusį ginčą pažymėjo, kad „siekiant visiško žalos atlyginimo principo įgyvendinimo egzistuoja poreikis plėtoti kasacinio teismo praktiką, aiškinant ir taikant CK 6.264 straipsnį dėl netiesioginės atsakomybės ir galimybės žalą išsieti iš tiesioginio kaltininko tais atvejais, kai darbdavys yra likviduotas dėl bankroto. Tais atvejais, kai netiesioginės atsakomybės subjektas likviduojamas dėl bankroto, taisyklė, kad žalą patyręs asmuo gali kreiptis tik į darbdavį, o ne į tiesiogiai žalą padariusį asmenį – darbuotoją, neatitinka principinio įstatymo leidėjų tikslo dėl nukentėjusiųjų apsaugos. Dėl to išplėstinė teisėjų kolegija, atsižvelgdama į būtinybę apsaugoti nukentėjusiojo interesus, pažymi, kad tais atvejais, kai įmonė, pagal CK 6.264 straipsnį atsakinga už žalos atlyginimą, tačiau jos neatlyginusi, likviduojama dėl bankroto, darbdavio atsakomybės už darbuotojo veiksmais padarytą žalą taisyklė turi būti aiškinama ne kaip naikinanti savo veiksmais (neveikimu) žalą sukėlusio asmens atsakomybę, bet kaip įtvirtinanti papildomas garantijas nukentėjusiajam²⁰⁵. LAT išaiškino, kad „darbuotojas, padaręs žalą nusikalstamais veiksmais, kurie yra konstatuoti Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka, ir iki žalos atlyginimo išnykus subjektui (darbdaviui), privalančiam už jį atlyginti žalą, gali būti tiesioginės civilinės atsakomybės subjektas (tiesioginis skolininkas) pagal deliktinę prievolę“²⁰⁶. Teismas priteisė ieškovui D.B. iš atsakovės M.T., buvusios UAB „R“ vadovės, neturtinę žalą, padarytą nusikalstamais veiksmais, užfiksuotais 2011 m., prieš įmonei

²⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje *M.T. vs. B.D.*, Nr. 3K-7-328-248/2015.

²⁰⁶ *Ibid.*

bankrutuojant. Matome, kad LAT priėmė itin svarbų precedentą, remiantis kuriuo „iš dalies atsisakyta taisyklės, kad dėl darbuotojo veiksmais padalytos žalos civilinė atsakomybė taikytina tik darbdaviui“²⁰⁷. Darbo autoriaus nuomone, šis LAT precedentas paskatins daugiau darbuotojų ginti savo pažeistas teises teisme (tais atvejais, kai darbdaviai (įmonės) neatlygina žalos darbuotojui dėl bankroto ir žalos atlyginimo siekiama išsieti (tiesiogiai) iš žalą padariusio darbuotojo, kai ši žala padaryta nusikalstamais veiksmais). Tikėtina, kad naujausia teismo praktika prisidės prie efektyvaus žalą patyrusių darbuotojų teisių gynimo.

DK 250 str. nustatyta, kad darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. (Ši norma blanketinė ir nukreipia į CK 6.250 str. 2 dalį, kur nustatyta, kad neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikalstamų veiksmų, asmens sveikatai arba dėl asmens gyvybės atėmimo). Taigi DK nustatytas „pažeistų teisių gynimo būdas - teisė reikalauti atlyginti neturtinę žalą, kuri kyla iš darbo teisinių santykių. Tokios neturtinės žalos atlyginimas yra gana naujas institutas Lietuvos teisėje bei, T. Bagdanskio nuomone, teisės moksle nėra plačiau analizuotinas, o teismų praktika šioje srityje tik pradeda formuotis²⁰⁸, tad nagrinėjant neturtinės žalos atlyginimo klausimus, teisės saugiai dirbti kontekste, būtina analizuoti žalos atlyginimo ypatumus, nustatyti teorinio ir praktinio pobūdžio problemas.

Teismų praktikoje pažymima, kad sveikata, kaip asmens fizinė ir dvasinė būseną, yra viena fundamentaliausių žmogaus neturtinių vertybių, tačiau sveikatos sužalojimas *ex facto* nereiškia ir neturtinės žalos padarymo, t. y. neturtinės žalos atlyginimui už neturtinių vertybių pažeidimą būtina nustatyti visas civilinės atsakomybės sąlygas²⁰⁹ ir jei yra keliamas darbdavio atsakomybės už darbuotojui sužalotą sveikatą klausimas reikia nustatyti, ar žala atsirado darbuotojui vykdant darbinės funkcijas. Neturtinės žalos atlyginimo dydžio nustatymas pakenkimo sveikatai bylose yra specifinis, kadangi teismas, remdamasis CK 6.250 str. 2 dalyje įtvirtintais bendraisiais kriterijais, turi atsižvelgti ir į specifinius kriterijus, kurie, anot LAT, yra trukmė; netekto darbingumo laipsnis; ligos progresavimo tikimybė; prognozės; atsiradę sveikatos sutrikdymo turtiniai/neturtiniai padariniai; galintys ateityje sukelti įvairius nukentėjusiojo asmens gyvenimo pokyčius (profesinėje, visuomeninėje, asmeninėje ir kt. srityse); kitos aplinkybės, turinčios įtakos

²⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. *Metinis informacinis pranešimas 2015* [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lat.lt/%2Fdownload%2F1395%2Flat_met_2015.pdf&usg=AFQjCNGA9UushayBDEAcyIMyKWaIMsqDA&sig2=kJos5YtiqLpYKp3MnfEIUg&cad=rja>

²⁰⁸ BAGDANSKIS T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p.236.

²⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. *2003 m. vasario 24 d. nutartis, priimta civilinėje byloje T. G. v. R. Š. ir UAB „Brolių Tomkų leidyba“, bylos Nr. 3K-3-294/2003.*

fizinių ir dvasinių išgyvenimų mastui, stiprumui, reikšmingas nustatant jų piniginių kompensacinių ekvivalentą²¹⁰. Tačiau esminiais neturtinės žalos nustatymo kriterijais teismų praktikoje pripažįstama nukentėjusiajam teisės pažeidimo sukelti neigiami padariniai, kurie nustatomi pirmiausia atsižvelgiant į pažeistų vertybių specifiką, pažeidimo pobūdį ir jo aplinkybes bei sunkumą, bei jų „įtaką tolesniam nukentėjusiojo gyvenimui“²¹¹. Akivaizdu, kad didesnis neturtinės žalos piniginis ekvivalentas taikomas tuo atveju, kai sukelti skaudensi, sunkesni padariniai sveikatai, nes atitinkamai juos lydi ir skaudesni dvasiniai išgyvenimai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad analizuojamo pobūdžio bylose (kai neteisėtai darbdavio veiksmais yra padaroma žala asmens sveikatai), sudaro pakankamą pagrindą priteisti santykinai didesnes pinigų sumas nukentėjusiems asmenims, lyginant su kompensacijų dydžiais kitų kategorijų, pvz., dėl teisės į atvaizdą, autorinių teisių, asmens privatumo ar garbės ir orumo pažeidimo, bylose dėl neturtinės žalos atlyginimo, nes to objektyviai reikalauja pažeistos vertybės pobūdis, jos vieta vertybių hierarchijoje²¹². Pažymėtina, kad teismai bylose dėl neturtinės žalos, padarytos sveikatos sužalojimo darbe atveju nesant nukentėjusiojo kaltės, sąžiningu, teisingu ir protingu atlyginimu laiko 25 000, 50 000 Lt²¹³. Pvz., vienoje byloje nustatyta, kad darbuotojas po nelaimingo įvykio neteko 40 proc. darbingumo, jam iki buvo nustatyta trečia invalidumo grupė, teismas neturtinę žalą įvertino 30 000 Lt²¹⁴. Šiuo atveju nors neturtinės žalos atlyginimas ir neviršijo teismų praktikoje panašiais atvejais priteisiamų sumų, tačiau ar jis atitinka teisingumo, sąžiningumo bei protingumo kriterijų? 2015 m. birželio 17 d. civilinėje byloje Nr. 3K-7-328-248/2015, netinkamai organizavus darbų saugą, vykdant statybos darbus, įvyko nelaimingas atsitikimas, kurio metu ieškovas nukrito nuo perdangos ir buvo sunkiai sužalotas, todėl neteko 80 proc. darbingumo. Dėl traumos jis patyrė didelį fizinį skausmą, dvasinį sukrėtimą, negali vaikščioti, yra visiškai priklausomas nuo aplinkinių, dažnai serga depresija. Teismas, atsižvelgdama į itin sunkius sužalojimo padarinius ieškovo sveikatai ir gyvenimo kokybei, jų ilgalaikę trukmę į kasacinio teismo praktiką tokio pobūdžio bylose,

²¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 13 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *V. D. v. VšĮ Kėdainių pirminės sveikatos priežiūros centras*, bylos Nr. 3K-3-170/2010.

²¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2012 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *R. K., A. K., Ž. K. vs. Kauno Simono Daukanto vidurinei mokykla*, Nr. 3K-3-202/2012.

²¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2010 m. balandžio 13 d. nutartis, civilinėje byloje *A. J. J. v. UAB „Termesta“ ir V. S.*, Nr. 3K-3-167/2010.

²¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje *A. Ž. v. UAB „Ranga IV“*, Nr. 3K-3-450/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje *L. V. v. ŽŪB „Šiaulėnų statyba“*, Nr. 3K-3-529/2008. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *G. Š. v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“*, Nr. 3K-3-174/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2012 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *M. V. v. UAB „Algesa“*, Nr. 3K-3-35/2012.

²¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *G. Š. v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“*, Nr. 3K-3-174/2009.

sprendžia, kad protingas, teisingas, sąžiningas neturtinės žalos atlyginimas nagrinėjamu atveju būtų 21 721,50 Eur (75 000 Lt)²¹⁵. Šiuo atveju, viršyta teismų praktikoje panašiais atvejais priteisiama suma. Teismas aiškino, kad iki tol buvusioje teismų praktikoje bylose dėl neturtinės žalos, padarytos sveikatos sužalojimo darbe atveju, sveikatos sužalojimais buvo lengvesni, nesukėlę tokių sunkių padarinių kaip ieškovo atveju. Nagrinėjamu atveju dėl nelaimingo atsitikimo darbe ieškovui buvo sunkiai sutrikdyta sveikata, jo patirto sveikatos sutrikdymo pasekmės tęstinės, trukdiančios visą gyvenimą, dėl to jo patiriami neigiami išgyvenimai taip pat ilgalaikiai. Šios aplinkybės teikia pagrindą daryti išvadą, kad ieškovui priteistinas didesnis, nei panašiose situacijose kasacinės instancijos teismo paprastai priteisiamas, žalos atlyginimas²¹⁶. Tokiu atveju būtina žinoti, kad gali būti priteisiama ir didesnė neturtinė žala, motyvuojant tuo, kad „esminiai nukrypimai nuo nurodytų neturtinės žalos dydžių galimi tik tais atvejais, kai konkrečios bylos faktiniai ypatumai yra pagrindas teisiškai pagrįsti kitokį neturtinės žalos dydį per žalos dydžiui nustatyti taikytinus teisinius kriterijus“²¹⁷. (Neturtinės žalos dydis nustatomas vadovaujantis CK 6.250 str. 2 dalyje įtvirtintais bendraisiais neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijais, remiantis kuriais teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, turi atsižvelgti į jo padarinius, žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylos aplinkybes, taip pat į protingumo, sąžiningumo ir teisingumo kriterijus. Normoje nepateiktas išsamus neturtinės žalos dydžio kriterijų sąrašas, nes, priklausomai nuo bylos aplinkybių, teismas gali pripažinti ir kitus neturtinės žalos atlyginimo dydžio nustatymo kriterijus²¹⁸.) Itin sudėtinga vertinti, kokia neturtinė žala padaryta konkrečiu atveju, nes dvasinių išgyvenimų neįmanoma įvertinti visiškai objektyviai, todėl toks vertinimas iš dalies visuomet lieka bent šiek tiek subjektyvus. Visgi teismams reikia būtina išlaikyti pažeisto asmens intereso, jam padarytos neturtinės žalos ir teisingos kompensacijos už pažeidimą pusiausvyrą.

Būtina pastebėti, kad nelaimingų atsitikimų atveju, kai sutrikdoma sveikata, esant ne tik darbdavio, tačiau ir darbuotojo kaltei, kai kuriais atvejais priteisiama neturtinė žala yra didesnė, nei patyrus sužalojimą darbe ir nesant nukentėjusiojo kaltės. Pvz., civilinėje byloje Nr. 2A-9-198/2015 priteista 140 000 Lt neturtinė žala. Priteisiant tokį neturtinės žalos dydį teismas įvertino tai, kad pažeista ieškovo sveikata, kaip viena iš svarbiausių vertybių, kad

²¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2015 m. spalio 26 d. civilinėje byloje B.D. vs. BUAB „Refosta“, Nr. 3K-7-328-248/2015.

²¹⁶ *Ibid.*

²¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2006 lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje V.V. vs. UAB „Žemaitijos deguonis“, Nr. 3K-3-575/2006.

²¹⁸ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2015 birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje K. J. vs. „Aulaukis“, Nr. 2A-9-198/2015.

ieškovui nustatytas sunkus sveikatos sutrikdymo mastas, kad konstatuotas nedarbingumo laipsnis yra 85 proc., įvertintas patirto fizinio skausmo mastas ir pasekmės, ieškovo jaunas amžius, išlaikytinių skaičius, taikyti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijai. Tačiau nustatyta, kad nelaimingo atsitikimo priežastimi buvo netinkamas darbo aukštyje organizavimas ir vykdymas, bet ir ieškovo didelis neatsargumas - pradėdant darbus ir juos atliekant be asmeninių apsaugos priemonių – saugos diržų, kai tai yra būtina, nes ieškovo darbo vieta buvo daugiau kaip 1,3 m aukštyje nuo žemės paviršiaus. Todėl vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, įvertinęs, kad dėl įvykusio nelaimingo atsitikimo atsakovas kaltas 70 proc., o ieškovas – 30 proc., nustatytą priteistiną neturtinės žalos dydį (200 000 Lt) sumažino 30 proc.²¹⁹. Kitoje byloje pirmosios instancijos teismas iš dalies patenkino ieškinį dėl neturtinės žalos priteisimo ir priteisė ieškovei 52 000 Lt, o ieškovams – po 26 000 Lt šios žalos atlyginimą. Teismas nustatė, jog bendras priteistinas neturtinės žalos dydis ieškovei yra 130 000 Lt, o ieškovams - po 65 000 Lt. Tačiau nusprendęs, jog nagrinėjamu atveju dėl atsiradusios žalos yra mišri nukentėjusiojo ir atsakovo kaltė, bei nustatęs, jog nukentėjusiojo kaltės laipsnis yra 60 proc., o atsakovo – 40 proc., teismas proporcingai mažino priteistiną neturtinės žalos dydį atsižvelgdamas į tai, jog ieškovė su vyru kartu nugyveno 34 metus, užaugino du sūnus, žuvusysis materialiai ir moraliai rūpinosi šeima, ieškovei sutuoktinio netektis sužlugdė normalaus gyvenimo viltį, atėmė gyvenimo draugą bei finansinį ramstį, o ieškovai palaikė su tėvu glaudžius tarpusavio ryšius, gyveno kartu, teismas nustatė, kad bendras priteistinas neturtinės žalos dydis ieškovei yra 130 000 Lt, o ieškovams po 65 000 Lt. Tačiau teismas taip pat nurodė, kad nagrinėjamu atveju dėl atsiradusios žalos yra mišri nukentėjusiojo ir atsakovo kaltė, nustatydamas, jog nukentėjusiojo kaltės laipsnis yra 60 proc., o atsakovo – 40 proc. Šią išvadą teismas grindė tuo, jog žalai atsirasti padėjo paties nukentėjusiojo didelis neatsargumas: jis dirbo be jam išduoto statybinio šalmo ir saugos diržo, neblaivus; nustatytu laiku nepasitikrino sveikatos ir dirbo darbus, kuriuos jam buvo uždrausta atlikti dėl sveikatos, dirbo ant pastolių be atramų, nors buvo instrukuotas, kad pastoliai turi būti su atramomis. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes teismas proporcingai nustatytam kaltės dydžiui mažino iš atsakovo ieškovams priteistiną neturtinės žalos atlyginimą²²⁰. Nors atsižvelgiant į darbuotojų kaltę proporcingai sumažintas neturtinės žalos dydis, tačiau jis išliko didesnis nei priteisiamas piniginis ekvivalentas bylose, kuomet nėra nukentėjusiojo kaltės. Darbo autorės nuomone, tai neigiama praktika. Turėtų būti priteisiama tokia pati

²¹⁹ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2015 birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje K. J. vs. „Aulaukis“, Nr. 2A-9-198/2015.

²²⁰ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. B. , V. B. ir A. B. vs. „Vingės statyba“, Nr. 2A-397/2008.

suma kaip ir bylose kuomet nėra nukentėjusiojo kaltės, atitinkamai neturtinę žalą sumažinant nukentėjusiojo kaltės laipsniu. (Žalą padariusio asmens kaltė, atsižvelgiant į nukentėjusio didelį neatsargumą, turi tiesioginę įtaką neturtinės žalos dydžiui²²¹.) Pritartina tokiam neturtinės žalos dydžiui, koks nustatytas byloje Nr. 3K-3-426/2013. Darbuotojui E. K. laivo bloko patalpoje, atliekant dažymo darbus degiais dažais, skiestais skiedikliu, įvyko nelaimingas atsitikimas - kibirėlis su degiais dažais nukrito ant denio, aplaistė drabužius, nuo naudojamo netvarkingo kilnojamojo 24V šviestuvo kilo gaisras, drabužiai degė ant kūno, buvo sunku išeiti iš patalpos, taip pat buvo ribotos pagalbos suteikimo galimybės. E.K. apdegė apie 20 proc. kūno (veido, kaklo, liemens, rankų, kojų), jam padarytas sunkus sveikatos sutrikdymas. Darbuotojas reikalavo neturtinės žalos - 85 000 Lt, nurodydamas, kad nelaimingo atsitikimo metu patyrė sunkų sveikatos sutrikdymą, kuris sukėlė didelį skausmą, stresą, psichologines problemas, iki šiol liko randai ir tęsiamas gydymas. Pirmosios instancijos teismas neturtinę žalą tenkino visiškai, apygardos teismas sprendimo nekeitė. Pripažinta, kad įmonėje buvo netinkamas darbų organizavimas, darbuotojo neatsargumo neįžvelgta. Tuo tarpu LAT manymu, ir paties nukentėjusiojo veiksmai (paimtas per didelio galingumo šviestuvą, gerai neuždengtas kibirėlis su dažais) pripažinti dideliu neatsargumu. Todėl neturtinę žalą sumažino - priteisė 50000 Lt neturtinės žalos atlyginimą²²².

3.2. Drausminė atsakomybė

Kuomet darbuotojas padaro darbų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimus, laikoma, kad padarė darbo drausmės pažeidimą ir už tai jam gali būti skiriama sankcija – DN. „Įmonės, organizacijos vadovas skiria šias drausmines nuobaudas: pastabą, papeikimą, atleidimą iš darbo. Jei darbuotojas sąmoningai pažeidė darbų saugos norminių aktų reikalavimus ir prieš tai jam nors vieną kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikyta DN, jis gali būti atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva. DN darbdavio įsakymu skiriama ne vėliau kaip po mėnesio nuo tos dienos, kai paaiškėjo nusižengimas, ir per tris dienas pranešama darbuotojui. Nuobaudą gavęs darbuotojas pasirašo įsakyme. Prieš skiriant nuobaudą, reikia pareikalauti, kad darbuotojas pasiaiškintų raštu. Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą (premijos neskyrimas, materialinės žalos išieškojimas nėra DN)“²²³.

²²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje L.V. v. UAB „Girteka“, bylos Nr. 3K-3-90/2008.

²²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje E. K. vs. „Baltijos“ laivų statykla, Nr. 3K-3-426/2013.

²²³ BAGDANSKIS T., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Mykolo Romerio universitetas, 2008, p.329.

Teismų praktikoje ginčai dėl DN skyrimo, DSS kontekste nėra dažni. Dažniausiai bylinėjamosi, kuomet darbuotojui taikoma griežčiausia DN atleidimas iš darbo. Reikia pastebėti, kad teismai retai pripažįsta, kad DN skiriama nepagrįstai. Tai rodo, kad darbuotojai patys nesirūpina savo teise į teisę saugiai dirbti. Pvz., civilinėje byloje Nr. 2-594-569/2012 darbuotojui paskirta DN – atleidimas iš darbo už tai, kad jis, veždamas kūrą kartu su keleiviais, pažeidė įmonės saugos ir sveikatos instrukcijas, kuriose numatytas draudimas vežti autobusu degias ir sprogias medžiagas. Darbuotojo manymu, draudžiama vežti degias ir sprogias medžiagas, o dyzelinis kuras yra ne medžiaga, bet skystis. Teismo nuomone, šie argumentai yra labai formalūs, jie nepaneigia realiai padaryto pažeidimo²²⁴. Šioje byloje galima išvelgti darbuotojo neatsakingą požiūrį į darbų saugą. Žinodamas, kad degių medžiagų vežti transporto priemonėje negalima, jis vis vien tai darė, todėl teismas teisingai pastebėjo, kad darbuotojo argumentai, kad jam DN paskirta neteisėtai – formalūs. Laimei, šiuo atveju nelaimingas įvykis darbe neįvyko. Kitu atveju darbuotojui pasisekė mažiau. Civilinėje byloje Nr. 2A-106-153/2016 nustatyta, kad darbuotojas pradėjo krovinių iškrovimo darbus neįsitikinęs, ar tai saugu, t.y. atėjęs prie puspriekabės durų, atrakino durų spyną ir tuoj pat ant jo pradėjo kristi kroviny, kuris darbuotoją susižalojo. Teismas nurodė, kad surinkti byloje įrodymai patvirtina, jog ieškovas, pradėjęs krovinių iškrovimo procedūrą, krovinių iškrovimo vietoje netikrino, ar esantis puspriekabėje kroviny gali būti saugiai iškrautas, tad darbuotojas padarė saugos reikalavimų pažeidimus, kurie sąlygojo ieškovo sužalojimą. Todėl darbdavys pagrįstai pripažino, kad darbuotojas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, iš darbo buvo atleistas teisėtai²²⁵. Matome, kad šiuo atveju darbuotojo teisės saugiai dirbti pažeidimas lėmė tai, kad dėl nelaimingo atsitikimo jam sunkiai sutrikdyta sveikata. To nebūtų buvę, jei būtų laikytasi saugos ir sveikatos reikalavimų.

Pažymėtina, kad drausminės atsakomybės taikymas - darbdavio teisė, o ne pareiga²²⁶. Taigi, jei darbuotojas pažeidžia darbų saugą, darbdavys savo nuožiūra sprendžia skirti drausminę nuobaudą ar ne. Darbo autorės nuomone, darbuotojų teisės saugiai dirbti kontekste, užfiksavus, kad darbuotojas pažeidžia darbo drausmę, drausminę nuobaudą reiktų skirti visuomet. Žmogaus sveikata ir gyvybė – pačios svarbiausios vertybės, todėl jas apsaugoti – viena svarbiausių darbdavio pareigų. Manytina, kad DN skyrimas net ir už nedidelius darbų saugos pažeidimus, daugeliu atveju padėtų išvengti žymiai skaudesnių

²²⁴ Šiaulių miesto apylinkės teismas 2012 gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje *P. K. vs. UAB „Šiaulių plentas“*, Nr. 2-594-569/2012.

²²⁵ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus. 2016 vasario 26 d. nutartis *D. P. vs. UAB „V. I.“ civilinėje byloje 2A-106-153/2016*.

²²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. vs. AB „Kraft Foods Lietuva“*, Nr. 3K-3-201/2013.

pasekmių (nelaimingų atsitikimų darbe). Deja, praktikoje, pasitaiko atvejų, kuomet darbdaviai toleruoja tam tikrus darbuotojų darbo saugos pažeidimus, todėl pasekmės kartais būna skaudžios. Štai Nr. I-126-243/2013 nustatyta, kad Š. L. dirbo operatore, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, dirbant su staklėmis, ji patyrė traiškytiną dešinio dilbio ir plaštakos sužalojimą, lenkiamųjų raumenų sužalojimą, dalinę pirštų amputaciją. Teismas šioje byloje nustatė, kad Š.L. iki nelaimingo atsitikimo įvykio su staklėmis dirbo pakeltais besisukančių volų apsauginiais dangčiais. Tuo pažeidė vietines darbų saugos instrukcijas, nes dirbo be kolektyvinių apsaugos priemonių. Tai buvo žinoma įmonės administracijai (direktorė A.D. tai pripažino teismo posėdžio metu), tačiau darbuotojai nebuvo taikytos DN, nebuvo paprašyta pasiaiškinti dėl nesaugaus darbo. Įmonės darbo tvarkos taisyklių nuostatos numato, kad administracija privalo nuolat kontroliuoti kaip darbuotojai laikosi darbų saugos instrukcijų, sanitarijos ir higienos, priešgaisrinės apsaugos reikalavimų, o 13 skyrius numato nuobaudų už darbo drausmės pažeidimus skyrimo tvarką²²⁷, kuria pasinaudota nebuvo. Manytina, kad šiuo atveju darbdavys netinkamai vykdė savo pareigas, neužtikrino, kad darbuotojai laikytųsi DSS norminių teisės aktų reikalavimų. Jei darbdavys už vykdomus darbų saugos pažeidimus būtų taikęs darbuotojai drausminę nuobaudą – pastabą ar papeikimą, galbūt papildomai būtų operatorę instruktavęs, būtų užkirtęs kelią nelaimingam atsitikimui.

Iš darbuotojo paskirto įmonės darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai tikimasi, kad jis ne tik pats laikysis saugos reikalavimų, tačiau atstovaudamas įmonės, padalinio, pamainos darbuotojų interesams saugos ir sveikatos srityje, prižiūrės, kad įmonės darbuotojai elgtųsi saugiai. Tačiau praktikoje ir šie asmenys nesilaiko sveikatos ir saugos reikalavimų, taip pažeisdami drausmę bei sukeldami pavojų žmonėms. Tokiu atveju DN skirti būtina. Taip pasielgė darbdavys toliau aptariamoje civilinėje byloje Nr. 2-600-512/2013. Šioje byloje konstatuota, kad vykdydamas laivo krovos darbus su hidromanipulatoriumi ir pamatęs, jog prie kabinos yra pašalinis asmuo - pagalbinis darbininkas N.V., T.M. toliau tęsė laivo krovos darbus, nepaisydamas iškilusios realios grėsmės N.V. sveikatai ir gyvybei bei nereaguodamas į technikos direktoriaus nurodymą nedelsiant sustabdyti darbus. Darbdavė dėl šio įvykio T.M. taikė griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Pažymėtina, kad T. M. - yra išrinktas įmonės darbuotojų atstovu saugai ir sveikatai, jis buvo įpareigotas vykdyti DSS tarnybos funkcijas, todėl, būdamas kvalifikuotu įmonės darbuotojų atstovu saugai ir sveikatai bei atlikdamas tarnybos funkcijas, t. y. turėdamas žinoti visų DSS norminių teisės aktų reikalavimus ir kontroliuoti, kaip jų laikomasi,

²²⁷ Klaipėdos apygardos administracinio teismas. 2013 vasario 5 d. nutartis administracinėje byloje Š. L. vs. UAB „Baltic printing house“ Nr. I-126-243/2013.

sąmoningai jų nesilaikė, taip pažeisdamas darbo drausmę. M.T padarė net keletą drausmės pažeidimų: nesilaikė darbų saugos taisyklių, nerūpestingai atliko savo pareigas, nesilaikė instrukcijų, reikalingų teisingam darbo atlikimui atitinkamoje darbo vietoje, nesilaikė pareiginių nuostatų bei šiais veiksmais (neveikimu) sukėlė pavojų kito įmonės darbuotojo - N. V. sveikatai ir gyvybei. Šiuo atveju M.T. įmonė skyrė laiko ir lėšų ieškovui papildomai gilinti žinias darbų saugos srityje ir pagrįstai tikėjosi, jog jis dirbdamas ne tik laikysis darbo saugos taisyklių, tačiau ir kontroliuos, kad jų laikytųsi kiti įmonės darbuotojai. Įmonės darbuotojo (ieškovo), atsakingo už darbų saugumą, padarymas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, susijusio su darbų saugumo taisyklių pažeidimu, neabejotinai vertintinas kaip šiurkštus darbdavio interesų pažeidimas. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, teismas sutiko su atsakovės pozicija ir DN - atleidimo iš darbo skyrimą pripažino teisėtu²²⁸. Šiuo atveju darbo autorės nuomone, aptartas byloje darbų saugos specialisto elgesys itin ydingas, nes yra ne tik pavojingas sveikatai, tačiau rodo netinkamą pavyzdį kitiems įmonės darbuotojams, dėl to gali būti sunkiau užtikrinti darbų saugą įmonėje, todėl tokio pobūdžio pažeidimai neturi būti toleruojami. Darbų saugos ir sveikatos reikalavimų negalima laikytis tik formaliai, nes nuo jų laikymosi priklauso žmonių sveikata, gyvybė, todėl darbų saugos specialistai turi būti kompetentingi, atsakingi ir etiški asmenys.

Darbuotojų pareiga – tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi. Jei darbuotojas atsisako tai daryti, jam skiriama DN, tačiau darbdaviai ne visuomet teisėtai paskiria drausminę nuobaudą dėl darbuotojo atsisakymo tikrintis sveikatą. Štai byloje Nr. 2A-277-227/2010, darbdavys konstatavo šiurkštų darbo drausmės pažeidimą dėl to, kad darbuotojas V.K. darbe darbo metu buvo neblaivus (DK 235 str. 2 d. 8 p.) ir taikė jam drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo remdamasis IĮ „X“ apsaugos darbuotojo tarnybiniu pranešimu, kuriame nurodyta, kad V.K. atsisakė atlikti patikrą alkotesteriu. Teismas pažymėjo, kad šiuo atveju toks pranešimas nepatvirtina ieškovo girtumo fakto, o tik aplinkybę, kad buvo atsisakyta tikrintis dėl neblaivumo alkotesteriu. Teismas pabrėžė, kad darbuotojo girtumo (apsvaigimo) faktą darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, tačiau įmonės lokaliniuose teisės aktuose su V.K. sudarytoje darbo sutartyje nebuvo numatyta IĮ „X“ teisė tikrinti, ar darbuotojas blaivus, naudojant alkotesterį. Duomenų apie alkoholio kiekį iškvepiamame ore gavimas alkotesteriu, nors ir nenumatytu teisės aktais atveju, tačiau tikrinamajam asmeniui sutinkant atlikti tokį tikrinimą, nelaikytinas prieštaraujančiu įstatymams. Tačiau jei toks tikrinimas nenumatytas teisės aktu, tikrinamasis asmuo nuo patikros gali atsisakyti be jokių teisinių

²²⁸ Klaipėdos miesto apylinkės teismas. 2013 kovo 26 d., nutartis civilinėje byloje T.M. vs. UAB „Malkų įlankos terminalas“, Nr. 2-600-512/2013.

pasekmių²²⁹. Matome, kad neblaivumo tikrinimas turi būti atliekamas ne bet kaip, o laikantis teisės aktų nuostatų, kitu atveju net ir neblaivus asmuo išvengs drausminės atsakomybės. Šiuo atveju darbdavys drausminę nuobaudą skyrė nepagrįstai ir darbuotoją atleido neteisėtai. Darbdavys siekdamas užtikrinti DSS (kad įmonėje nedirbtų neblaivus darbuotojas), galėjo neblaivumą įvertinti vadovaudamasis VDI „Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinėse rekomendacijomis“, kurių 5.1. punkte nurodyta, kokius požymius darbdavys turėtų įvertinti, vertindamas darbuotojo neblaivumą bei surašydamas Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo aktą²³⁰.

Kai kuriose transporto įmonėse taikoma praktika, pagal kurią vairuotojai turi pasitikrini sveikatą dėl blaivumo nustatymo alkokosteriu, kiekvieną dieną, prieš pradėdamas darbą. Taip siekiama išvengti nelaimingų atsitikimų darbe dėl girtumo. Darbuotojai ne visuomet laikosi šios pareigos, ir jei nėra objektyvių priežasčių, kodėl nepasitikrina blaivumo, darbdavys gali skirti drausminę nuobaudą. Taip nutiko byloje Nr. 2-594-569/2012, kurioje nustatyta, kad darbuotojui P.K. paskirta DN – papeikimas, nes jis pažeidė įmonės įsakymą Nr. V-31 „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo ar apsvaigimo nustatymo“. Pagal nurodytą norminį aktą visi įmonės vairuotojai kiekvieną savaitės pirmą dieną prieš darbo pradžią privalo pasitikrini sveikatą dėl blaivumo nustatymo alkokosteriu. P.K. nurodė, kad neatvyko pasitikrinti blaivumo dėl objektyvių priežasčių, nes A.K. nurodymu turėjo atvykti pas jį 8 valandą rašyti paaiškinimo, o ieškovas, nuėjęs pas medicinos darbuotoją 8.45val., jos neberado. Teismas konstatavo, kad P.K. negalėjo paaiškinti, kodėl nenuėjo pasitikrinti blaivumo darbo dienos pradžioje – nuo 7 val. ryto, be to, jo parodymai prieštaringi – teigia, kad nepasitikrino blaivumo todėl, kad darbuotojos neberado, tačiau tuo pačiu metu sako, kad darbuotoja pasakiusi, jog jis bus atleidžiamas, todėl tikrinti jo blaivumą nebėra prasmės. Medicinos darbuotoja nurodė, kad P.K. nebuvo atvykęs tikrintis blaivumo, liudytojas A.K. neprisimena, kad būtų sakęs ieškovui 8 valandą atvykti rašyti paaiškinimo. Todėl, teismo manymu, darbuotojui pagrįstai skirta DN²³¹. Matome, kad šiuo atveju darbuotojas vengė pasitikrinti blaivumą, išsisukinėjo, objektyvių priežasčių, dėl ko pasitikrinti negalėjo, tikrai nebuvo. Galima

²²⁹ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2010 balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje V. K. vs. UAB „Bleiras“, Nr. 2A-277-227/2010.

²³⁰ Lietuvos Respublikos vyriausiojo darbo inspektoriaus 2008 gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2008-05-15, Nr. 55-2113.

²³¹ Šiaulių miesto apylinkės teismas 2012 gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje P. K. vs. UAB „Šiaulių plentas“, Nr. 2-594-569/2012.

daryti prielaidą, kad jis buvo neblaivus, todėl DN skyrimas galimai padėjo išvengti nelaimingo atsitikimo darbe.

3.3. Administracinė atsakomybė

Administracinės teisinės atsakomybės pagrindas yra ATP. Mūsų nagrinėjamu atveju tai - teisės saugiai dirbti pažeidimas. Kai teisė saugiai dirbti pažeista iki 2017 m., taikytinas ATPK²³², o pažeidimams nuo 2017 m. sausio 1 d. taikomas ANK²³³. Kadangi 2017 m. tik prasidėjo, dar nėra susiformavusios teismų praktikos darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimų srityje, todėl šiame magistro darbe nagrinėsime administracinę atsakomybę už darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimus iki 2017 m., t.y. pagal ATPK. „ATPK 41 str. numato, kad už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos teisės aktų pažeidimus darbdavys ar jo įgaliotas asmuo gali būti baudžiamas pinigine bauda²³⁴“. Darbdaviams (jų įgaliotiems asmenims) pažeidus darbų saugos ir higienos normas skiriama 144 -1048 Eur. bauda. Pareigūnams baudos už analogišką pažeidimą mažesnės ir siekia 86 - 868 Eur, o kitiems darbuotojams baudos nuo 5 iki 28 Eur. Darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimas atliekant pavojingus darbus – užtraukia baudą darbuotojui nuo 28 iki 86 eurų, kai pavojingą darbą atlieka neblaivus arba apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojas, ar vengia patikrinti neblaivumą/apsvaigimą – bauda siekia – 86-289 Eur²³⁵. Už darbų saugos teisės aktų pažeidimus administracine tvarka bausti skiriant aptartas pinigines baudas turi teisę valstybinę kontrolę vykdančių institucijų inspektorai (VDI pareigūnai). Įdomu pastebėti, kad VDI duomenimis, pagal ATPK 41 str. 2016 m. padaryti 529 ATP²³⁶.

Analizuojant administracinę atsakomybę už darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimus, būtina ją atriboti nuo baudžiamosios atsakomybės. Pažymėtina, kad tiek ATPK 1 d., BK 176 str. 1 d. numatyta nusikaltimo sudėtis savo esminiais požymiais nesiskiria. Šiuose straipsniuose numatyta atsakomybė už darbų saugos norminių aktų pažeidimą, t. y. už tą pačią veiką, vienintelis skirtumas yra tas, jog BK 176 str. 1 d. numato papildomus požymius – jeigu dėl to įvyko nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirado kitokių sunkių padarinių. Taigi asmeniui, pažeidusiam darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus, baudžiamoji atsakomybė kyla tada, jei atsirado sunkių padarinių. Sunkūs

²³² Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios* 1-1, 1985.

²³³ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. *Teisės aktų registras* 11216, 2015.

²³⁴ BAGDANSKIS T., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Mykolo Romerio universitetas, 2008, p.329.

²³⁵ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios* 1-1, 1985.

²³⁶ Administracinių teisės pažeidimų protokolai (2016.01.01 - 2016.12.31), [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritysATPP.pdf>>

padariniai - būtinasis požymis, remiantis kuriuo darbų saugos norminių aktų pažeidimą padaręs asmuo gali būti traukiamas baudžiamojon atsakomybėn. Taigi šiuo atveju esant materialioms nusikalstamų veikų sudėtims, atsakomybė siejama ne su formaliu veikos padarymu, o su kilusiais padariniais. Vadinasi, jei pažeidžiant darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminius aktus sunkūs padariniai neatsiranda, asmuo traukiamas administracinės atsakomybėn, o jei atsiranda - baudžiamojon atsakomybėn. Štai byloje Nr. ATP-260-417/2011 teismas nustatė, kad atlikus ikiteisminį tyrimą ir nustatčius, kad žuvusysis V.L. iš esmės buvo pats kaltas dėl patirtų sužalojimų, nuo kurių jis mirė, taikyti baudžiamosios atsakomybės jo darbdaviui (jo įgaliotam) asmeniui nebuvo teisinio pagrindo. Tačiau nustatčius kitus darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimus, kurie nebuvo susiję priežastiniu ryšiu su V.L. mirtimi, pagrįstai buvo nutarta patraukti administracinėn atsakomybėn A.K. nes jis, būdamas UAB „duomenys neskelbtini“ direktorius, turėdamas darbinį teisnumą ir veiksnumą 2010-05-24 privalėjo tinkamai organizuoti darbą ir taip išvengti DSSĮ 11 str., 14 str. 1 ir 3 d., 17 str. 2 d., 19 str. 2 d., 20 str., 27 str. 1 d. reikalavimus pažeidimų²³⁷. Ši aptarta byla parodė, kad tai, jog darbdavio veikoje nėra BK 176 str. 1 d. požymių, nereiškia, kad negali būti nustatyti analogiški požymiai dėl darbų saugos norminių aktų pažeidimų ir pagal ATPK 41 str. 1 d.

Pažymėtina, kad teisės saugiai dirbti kontekste padaromi patys įvairiausi ATP, pvz.: neužtikrinama, kad darbuotojams būtų garantuotas ne trumpesnis kaip vienuolikos valandų iš eilės kasdieninis nepertraukiamo poilsio laikas tarp pamainų²³⁸, neužtikrinama, kad įmonės darbuotojų grafikai būtų viešai skelbiami prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo²³⁹, neužtikrinama, kad darbuotojai naudotų kolektyvines ir asmenines apsaugos priemones²⁴⁰, neužtikrinama, kad įvairios techninės priemonės nekeltų pavojaus DSS²⁴¹.

ATPK 41 str. 1 dalis numato administracinę atsakomybę už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimus. Analizuojamo ATP objektas - teisės aktu (įstatymu) reguliuojama valstybinė arba viešoji tvarka ar nustatyta valdymo tvarka, piliečių teisės ir laisvės. ATP objektyviąją pusę sudaro šios tvarkos, šių teisių ir laisvių pažeidimas, kuris pasireiškia konkrečiu veikimu arba neveikimu ir už kurį įstatymai

²³⁷ Klaipėdos apygardos teismas. 2011 spalio 28 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje A. K. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija, Nr. ATP-260-417/2011.

²³⁸ Kauno apygardos administracinis teismas. 2010 m. lapkričio 25 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje R.D. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija, Nr. II-1012-480/2010.

²³⁹ Vilniaus apygardos teismas. 2015 m. vasario 2 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje R.L. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija Nr. ATP-139-497/2015.

²⁴⁰ Lazdijų rajono apylinkės teismas. 2016 m. liepos 1 d. nutartis administracinėje byloje A.B. vs. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, Nr. II-8-780/2016.

²⁴¹ Vilniaus miesto apylinkės teismas. 2014 spalio 14 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje J.V. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija, Nr. II-355-961/2014.

numato administracinę atsakomybę. 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. Taigi ATPK 41 str. 1 dalies dispozicija yra blanketinė, nukreipianti į kitus teisės aktus, todėl šios ATPK normos pažeidimas turi pasireikšti kituose teisės aktuose įtvirtintų teisės normų pažeidimu. Todėl šie teisės aktai ir atitinkamos jų normos turi būti aiškiai nurodyti ATP protokole, nes priešingu atveju asmuo nesužinos, kuo konkrečiai yra kaltinamas.

ATPK 260 str., reglamentuotas ATP protokolo turinys, kurio keliamų reikalavimų būtina laikytis surašant protokolą. Turi būti nurodyta pažeidimo esmė, atsakomybę už pažeidimą nustatantis aktas, pažeidimo padarymo vieta ir laikas. Deja, praktikoje yra atvejų, kuomet ATP protokole pažeistos saugos ir sveikatos teisės normos nėra nurodomos, t.y. nėra tiksliai suformuluota asmens kaltinimo teisinė kvalifikacija. Tokia problema pastebėta ATP byloje Nr. ATP-260-417/2011, kurioje nustatyta, kad protokole A. S. suformuluotas paminėtas kaltinimas be ATP padarymo laiko yra nekonkretus, tai neleidžia nustatyti kaltinimo turinio, o darant prielaidas apie tai, kuo asmuo kaltinamas, būtų pažeisti tiek ATPK 248 str. nurodyti ATP bylų teisenos uždaviniai, tiek administracinė atsakomybėn traukiamo asmens teisė į gynybą nuo pareikšto kaltinimo, tiek ir tokie principai kaip ATPK 7 str. numatytas teisėtumo principas bei staigmenų negalimumo procese principas²⁴². Atsižvelgdamas į tai, teismas turėtų bylą grąžinti protokolą surašiusiai institucijai, kad ši jį surašytų iš naujo. Tačiau šiuo atveju svarbūs tampa ATPK 35 str. numatyti administracinės nuobaudos skyrimo terminai. Remiantis ATPK 35 str. 1 dalimi, administracinė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per 6 mėn. nuo teisės pažeidimo padarymo dienos, o esant trunkamam teisės pažeidimui, - per 6 mėn. nuo jo paaiškėjimo dienos. Taigi byloje Nr. ATP-260-417/2011, pripažinus, kad ATP protokole nėra tiksliai suformuluota asmens kaltinimo teisinė kvalifikacija, ir grąžinus protokolą surašyti iš naujo, būtų pažeistas 6 mėn. terminas. Todėl šiuo atveju teismas nusprendė, kad pažeidimas yra neįrodytas.

Verta pastebėti, kad teismų praktikoje laikomasi nuomonės, kad tai, jog įmonė teisės aktu neįtvirtina kokio nors technologinio proceso atlikimo tvarkos, kai egzistuoja praktiškai susiformavusi, darbuotojams žinoma tokio proceso tvarka, nereiškia, kad pažeidžiamos darbuotojų teisės į saugią aplinką ir saugų darbą. ATP byloje Nr. 4-50-3-00541-2016-1 nustatyta, kad darbdavys pagal DSSĮ 25 str. 1 dalies 3 punktą buvo traukiamas administracinėn atsakomybėn dėl to, kad nevykdė savo pareigos, sudarant darbuotojams

²⁴² Kauno apygardos administracinis teismas. 2010 gruodžio 20 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A. S., vs. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius, Nr. II-784-414/2010.

saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, t. y. dėl to, kad neorganizavo reikiamų techninių priemonių parengimo ir įgyvendinimo, nekontroliavo, kad būtų įvertinta faktinė DSS būklė darbo zonoje, kur darbuotojas galėtų atsirasti darbo metu, įmonėje nebuvo technologiškai išspręstas hidraulinės sistemos nuorinimo procesas, saugus trapo nuleidimo metodas, nebuvo įvertintas šis profesinės rizikos veiksnys, nesimta jokių prevencinių priemonių atsiradusiems pavojams pašalinti. Teismas šiuo atveju pažymėjo, kad iš nelaimingo atsitikimo darbe akto bei prokuroro nutarimo (atliekant ikiteisminį tyrimą) matyti, kad nelaimingas atsitikimas įvyko dėl paties nukentėjusiojo neatsargaus elgesio, visiško ignoravimo įmonėje nustatyto tokių darbų pobūdžio remonto darbų atlikimo tvarkos (kuri nebuvo įforminta teisės aktu). Todėl daryti išvados, kad nelaimingas atsitikimas darbe įvyko dėl to, kad nebuvo reglamentuotas hidraulinės sistemos nuorinimo technologinis procesas, nėra jokio pagrindo. Tai, kad vėliau šis procesas atitinkamai įmonės teisės aktais papildomai aprašytas, dar nereiškia, kad iki šio akto išleidimo realiai buvo pažeidžiamos darbuotojų teisės į saugią aplinką ir saugų darbą²⁴³.

Pastebėtina, kad kai kuriais atvejais administracinės nuobaudos, skiriamos VDI pareigūnų, yra per griežtos. ATP byloje Nr. II-483-843/2014 konstatuota, kad darbdaviui neužtikrinus, kad darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neviršytų maksimalios 48 val. trukmės, (V. M. laikotarpiu nuo 2014-03-03 iki 2014-03-09 bei laikotarpiu nuo 2014-03-13 iki 2014-03-19 dirbo po 55 valandas) paskirta 500 Lt bauda (pagal tuometinę ATPK redakciją). Darbdavys manė, kad paskirta bauda per griežta. Teismas pritarė darbdavei, nuroydamas kad ATPK prasme teisingumo principas reikalauja, kad administracinė nuobauda savo griežtumu ir dydžiu atitiktų padaryto ATP pavojingumą. KT yra ne kartą konstatavęs, jog konstituciniai teisingumo, teisinės valstybės principai suponuoja tai, kad už teisės pažeidimus valstybės nustatomos poveikio priemonės turi būti proporcingos (adekvačios) teisės pažeidimui, turi atitikti siekiamus teisėtus ir visuotinai svarbius tikslus, neturi varžyti asmens akivaizdžiai labiau, negu reikia šiems tikslams pasiekti. Todėl individualizuodami pažeidėjams skiriamas nuobaudas teismai turi nuodugniai įvertinti pavojingumą, kurį žmogaus teisėms ir laisvėms, visuomenės ir valstybės interesams konkrečiu atveju kelia ATP. Tais atvejais, kai padaryto ATP ir jį padariusio asmens pavojingumas neatitinka įstatymo sankcijoje numatytos nuobaudos griežtumo ir dydžio, turi būti skiriamos švelnesnės nuobaudos. Tokią galimybę numato ATPK 30(1) str., kurio 1 dalyje nustatyta, kad organas (pareigūnas), nagrinėjantis ATP bylas, atsižvelgdamas į aplinkybes, nurodytas ATPK 30 str. 2 dalyje, taip pat į 31 str. nustatytas bei kitas įstatymų nenurodytas

²⁴³ Utenos rajono apylinkės teismas. 2016 m. lapkričio 11 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Ž. L. vs. Valstybinė darbo inspekcija, Nr. 4-50-3-00541-2016-1.

atsakomybę lengvinančias aplinkybes, vadovaudamasis teisingumo ir protingumo kriterijais, gali paskirti mažesnę nuobaudą, nei sankcijoje numatyta minimali, arba paskirti švelnesnę nuobaudą, nei numatyta sankcijoje, arba visai neskirti administracinės nuobaudos. Teismo nuomone, nors VDI skirdama 500 Lt dydžio bauda, formaliai įstatymo reikalavimų nepažeidė, tačiau paskirta bauda šioje situacijoje neatitinka padaryto pažeidimo pavojingumo, taigi nėra teisinga. Skirdama nuobaudą VDI neįvertino atsakomybę lengvinančių aplinkybių, t.y. kad darbdavė nuoširdžiai gailisi bei padėjo išaiškinti pažeidimą ir jame dalyvavusius asmenis, į tai, kad jos atsakomybę sunkinančių aplinkybių nenustatyta, neįvertino susiklosčiusios situacijos, t.y. kad darbuotojas V.M. viršvalandžius dirbo savo paties prašymu, o ne įmonės vadovybės paliepiamu. Darbdavė nėra piktybinė teisės aktų pažeidėja. Tai leidžia spręsti apie mažesnę padaryto pažeidimo pavojingumą. Teismas nusprendė O.R. atžvilgiu taikyti ATPK 30(1) straipsnį bei skirti jai švelnesnę nuobaudą, nei ATPK 41 str. 1 dalies sankcijoje numatytos nuobaudos, įspėjimą²⁴⁴. Kitoje byloje teismai vėlgi konstatavo, kad VDI pareigūnų paskirta nuobauda yra per griežta, todėl ją sumažino. VDI manymu, paskirta aiškiai pernelyg švelni nuobauda, ir ji neatliks savo paskirties. ATP byloje Nr. N575-1656/2011 nustatyta, kad R. D., būdamas UAB vadovu, nesilaikė DK 147 str. 3 d., 268 str. 1 d., DK 270 str. nuostatų ir DSS instrukcijų rengimo ir instruktavimo tvarkos 28.2 ir 36 p. reikalavimų, todėl padarė šiuos pažeidimus: bendrovės parduotuvėje informaciniame stende viešai nepaskelbė darbuotojų darbo laiko grafiko, netikrino darbuotojų žinių saugos ir sveikatos srityje, bendrovėje darbuotojų instruktavimą vykdė neatestuotas asmuo. VDI už tai pagal ATPK 41 str. 1 d. skyrė 1750 Lt baudą, kurią apygardos teismas sumažino iki 100 Lt (vyriausiasis administracinis teismas tam pritarė). Teismas, išnagrinėjęs ir įvertinęs visus byloje esančius įrodymus, sprendė, kad atsižvelgiant į padaryto pažeidimo pobūdį, pavojingumą, tai, jog yra administracinę atsakomybę lengvinančių ir nėra sunkinančių aplinkybių, įvertinus pareiškėjo turtinę padėtį, vadovaujantis teisingumo ir protingumo kriterijais, yra pagrindas taikyti ATPK 30¹ str. nuostatas ir už padarytą administracinę teisės pažeidimą skirti mažesnę nei sankcijoje numatyta minimalią administracinę nuobaudą²⁴⁵. Darbo autorės nuomone, VDI pareigūnai, esant nedideliems darbų saugos ir sveikatos pažeidimams, turėtų prisiminti savo ne baudėjo, o patarėjo, konsultanto vaidmenį, ir remdamiesi LR viešojo administravimo įstatymo 36 (2) str. įtvirtintais ūkio subjektų veiklos priežiūros

²⁴⁴ Vilniaus miesto apylinkės teismas. 2014 m. spalio 3 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje O. R., vs. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, Nr. II-483-843/2014.

²⁴⁵ Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas. 2011 m. liepos 28 d. nutartis administracinėje byloje R.D. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus skyrius, Nr. N575-1656/2011.

principais, tarp kurių nustatytas ir metodinės pagalbos teikimo principas²⁴⁶, visų pirma konsultuoja ūkio subjektus savo kompetencijos klausimais, įgyvendina kitas prevencinio pobūdžio priemones, padedančias ūkio subjektams laikytis teisės aktų reikalavimų, o poveikio priemones taiko tik kaip galutinę (*ultima ratio*) priemonę. O priėmę sprendimą skirti administracines baudas pareigūnai turėtų nepamiršti atsižvelgti ir į atsakomybę lengvinančias aplinkybes. Kita vertus, reikia pastebėti, kad specialiųjų tyrimų tarnyba, analizuodama atsitiktinės atrankos būdu pasirinktas VDI atliktų, atskirų ūkio subjektų patikrinimų medžiagas, nustatė, kad VDI inspektoriai kai kuriais atvejais patikrinimo metu, net ir užfiksavę darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimą, ATP protokolo nesurašo (arba informacijos apie tai nėra patikrinimo medžiagoje), nors remiantis DK 7, 41, 248, 259, 260 straipsnių ir teismų jurisprudencijos sisteminė analize tą turėtų padaryti, t.y. nustačius darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimo faktą, pažeidimą padariusį asmenį, konstatavus būtinus ATP sudėties elementus, privalo surašyti ATP protokolą - inicijuoti ATP bylos teiseną²⁴⁷. Tokiu būdu specialiųjų tyrimų tarnyba, ATP protokolų nesurašymą, nustačius pažeidimo faktą vertina neigiamai, kaip galimą korupcijos apraišką. Todėl sutiktina, su STT siūlymu, kad „siekiant užtikrinti sprendimų dėl mažareikšmių teisės aktų reikalavimų pažeidimų tyrimo nutraukimo ir sankcijos už tokio pobūdžio teisės aktų reikalavimų pažeidimus neskyrimo skaidrumą, sprendimą dėl tyrimo nutraukimo ir sankcijos už tokį pažeidimą netaikymo turi priimti ne tas pats inspektorius, kuris užfiksavo mažareikšmių teisės aktų reikalavimų pažeidimą“²⁴⁸.

Pastebėtina, kad teismų praktikoje problemų kyla, kai darbus vykdo keletas darbdavių (pvz., statybose dirba kelių įmonių darbuotojai). Tokiu atveju sudėtinga nustatyti, kas yra darbų saugos ir sveikatos pažeidimo subjektas²⁴⁹.

VDI duomenimis, 2016 m. „7 mirtini ir 7 sunkūs nelaimingi atsitikimai darbe įvyko neblaiviems darbuotojams (2015 m. atitinkamai 6 ir 8), kurie dirbo statyboje, apdirbamojoje pramonėje, miškininkystėje ir meninėje, pramoginėje veikloje. Neblaivūs darbuotojai žuvo ar darbe patyrė sunkias traumas daugiausiai 2, nugriuvę ar nukritę iš aukštai. Nukentėjusiųjų kraujyje buvo nustatyta nuo 0,46 iki 2,82 promilės etilo

²⁴⁶ Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999-07-09, Nr. 60-1945.

²⁴⁷ Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos 2015 sausio 16 d. išvada dėl korupcijos rizikos analizės Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos srityse. Nr. 4-01-362.

²⁴⁸ Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos 2015 sausio 16 d. išvada dėl korupcijos rizikos analizės Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos srityse. Nr. 4-01-362.

²⁴⁹ Lazdijų rajono apylinkės teismas. 2016 m. liepos 1 d. nutartis administracinėje byloje A.B. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija, Nr. II-8-780/2016.

alkoholio“²⁵⁰. „Neblaivumas darbe – viena iš didžiausių grėsmių įvykti nelaimingiems atsitikimams. Sulėtėja reakcija, neblaivaus darbuotojo elgesys dažnai būna neadekvatus, neįvertinama situacija bei pavojus savo ir kitų gyvybei“²⁵¹. Taigi neblaivūs darbuotojai kelia pavojų (susižaloti) sau ir kitiems, todėl darbdavys privalo užtikrinti, kad toks darbuotojas būtų nušalintas nuo darbo. Deja, praktikoje esama atvejų, kai neblaivūs darbuotojai nenušalinami. Štai vienoje byloje, sprendžiant drausminės atsakomybės darbuotojui esant neblaiviam klausimą paaiškėjo, kad darbuotojas V.K. darbe darbo metu buvo neblaivus, blaivumą tikrintis alkotesteriu atsisakė. Nors DK 123 str. 1 d. ir UAB „Bleiras“ darbo tvarkos taisyklėse numatyta, jei darbuotojas darbe yra neblaivus, jis nušalinamas nuo darbo, tačiau nušalinimo nebuvo²⁵². Pastebėtina, kad šiuo atveju darbdavys, siekdamas užtikrinti DSS (kad įmonėje nedirbtų neblaivus darbuotojas), galėjo neblaivumą įvertinti vadovaudamasis VDI „Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinėse rekomendacijomis“, kurių 5.1. punkte nurodyta, kokius požymius darbdavys turėtų įvertinti, vertindamas darbuotojo neblaivumą bei surašydamas Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo aktą²⁵³, bei būtinai turėjo nušalinti darbuotoją nu darbo. Manytina, kad šiuo atveju jam darbdaviui turėjo būti pritaikyta administracinė atsakomybė ir remiantis iki 2017 m. galiojusių ATPK 41 (12 str.), paskirta bauda nuo 144 iki 434 eurų.

3.4. Baudžiamoji atsakomybė

Baudžiamoji atsakomybė – griežčiausia atsakomybės forma, ne išimtis ir teisės pažeidimų, susijusių su DSS atveju. Baudžiamoji atsakomybė tai „asmens, padariusio nusikalstamą veiką pareigos, kilusios dėl padarytos nusikalstamos veikos, būti patrauktam baudžiamojon atsakomybėn, t.y. būti teismo pasmerktam valstybės vardu priimančiam apkaltinamajam nuosprendiui, atlikti bausmę ir turėti teistumą, įgyvendinimas“²⁵⁴. Taigi baudžiamoji atsakomybė reiškia asmens nubaudimą už įvykdytą (numatytą BK)

²⁵⁰ Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius 2016 metais (2017-01-10 duomenimis). Valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: < https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=711>

²⁵¹ Atmintinė darbdaviui: jei darbe – neblaivus darbuotojas, [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.agroakademija.lt/darbuotoju-sauga/?SID=658>>

²⁵² Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2010 balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje V. K. vs. UAB „Bleiras“, Nr. 2A-277-227/2010.

²⁵³ Lietuvos Respublikos vyriausiojo darbo inspektoriaus 2008 gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2008-05-15, Nr. 55-2113.

²⁵⁴ PIESLIAKAS, V. *Lietuvos baudžiamoji teisė. 2-oji knyga*, Vilnius: Justitia, 2008, p. 181.

nusikalstamą veiką, kurią lydi skaudžios pasekmės - pasmerkimas valstybės vardu, bausmės atlikimas, teistumas.

Baudžiamoji atsakomybė už darbuotojų teisės saugiai dirbti pažeidimus numatyta BK 176 str. Būtent šiame str. įtvirtinta įstatymo saugoma vertybė - teisė į saugias darbo sąlygas. BK 176 str. 1 dalyje numatyta baudžiamoji atsakomybė asmeniui, kuris būdamas darbdaviu ar jo įgaliotu asmeniu, pažeidė DSS įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus, jeigu dėl to įvyko nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirado kitokių sunkių padarinių²⁵⁵. BK 176 str. 2 dalyje numatyta veika yra nusikalstama ir tais atvejais, kai ji padaryta dėl neatsargumo²⁵⁶. Matome, kad numatyto nusikaltimo subjektas yra specialusis – darbdavys arba jo įgaliotas įgyvendinti DSS reikalavimus įmonėje asmuo. Analizuojamojo nusikaltimo objektyvioji pusė gali pasireikšti 1.) veikimu ir neveikimu, tačiau ji bet kuriuo atveju siejama su darbų saugos įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų darbų saugos ar sveikatos saugos darbe reikalavimų pažeidimu²⁵⁷, 2) pavojingais padariniais – nelaimingo atsitikimo žmonėms, avarijos ar kitokių sunkių padarinių kilimu; 3) priežastinio ryšio tarp padarytos veikos ir kilusių padarinių buvimu²⁵⁸. Pažymėtina, kad padariniai – „būtinasis sudėties požymis²⁵⁹“. Baudžiamoji atsakomybė pagal BK 176 str. galima esant tiek tyčinei, tiek neatsargiai kaltei (sąmoningai ir valingai tikintis lengvabūdiškai išvengti nusikalstamų pasekmių). Subjektyvieji BK analizuojamos nusikalstamos veikos - požymiai pasireiškia asmens, trauktino atsakomybėn, pakaltinamumu ir tyčine arba neatsargia kaltės formomis²⁶⁰.

Esmine aplinkybe, sprendžiant ar asmeniui kyla baudžiamoji atsakomybė pagal BK 176 str., dėl nelaimingo atsitikimo yra kilę sunkūs padariniai sveikatai. Čia pažymėtina, kad „nelaimingi atsitikimai ir avarijos tiek pagal savo pobūdį, tiek pagal keliamą pavojų ir žalingus padarinius gali labai skirtis“²⁶¹. Tačiau pavojingi gyvybei pakenkimai sveikatai numatyti sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintame sunkių pakenkimų sveikatai klasifikacinių požymių sąrašė ir yra, pvz.: kaukolės skliauto ir pamato kaulų lūžiai, daugybiniai veido kaulų lūžiai (išskyrus nosikaulius), kaklo slankstelio lūžis, nugaros smegenų sužalojimas, trauminis rankos ar kojos amputavimas, cheminiai nudegimai,

²⁵⁵ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000-10-25, Nr. 89-2741.

²⁵⁶ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000-10-25, Nr. 89-2741.

²⁵⁷ Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2012 sausio 30 d. nutartis baudžiamojoje byloje M.M., Nr. 1A-43-332-2012.

²⁵⁸ Panevėžio miesto apylinkės teismas. 2015 lapkričio 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje P.K. vs. *Panevėžio apylinkės prokuratūra*, Nr. 1-601-218/2015.

²⁵⁹ GIRDENIS, T. et. al. *Baudžiamoji teisė. Metodinė priemonė*. Mykolo Romerio universitetas, Vilnius: 2014 p.180.

²⁶⁰ *Ibid*, p.182.

²⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 sausio 15 d. nutartis baudžiamojoje byloje I.B. vs. *Klaipėdos miesto apylinkės prokuratūra*, Nr. 2K-123/2013.

sukėlę gyvybei pavojingą organizmo apnuodijimą, sunkus psichikos sutrikimas ir t.t. Šiame sąraše įvardyti ir sunkių pakenkimų sveikatai padariniai: kalbos netekimas, sunkaus laipsnio klausos netekimas ar kurtumas, žymus regos sutrikimas ar aklumas, vaisingumo netekimas, nėštumo nutrūkimas, susargdinimas ilgai trunkančia lėtine liga ir visi kiti pakenkimai sveikatai, dėl kurių prarandama 45 ir daugiau proc. darbingumo, nepataisomas kūno subjaurojimas²⁶². Matome, kad sunkūs padariniai yra tuomet, kai asmuo netenka 45 ir daugiau proc. darbingumo. Teismų praktikoje pasitaiko klaidų, vertinant sunkius padarinius, todėl nepagrįstai asmenys pripažįstami kaltais pagal BK 176 str. Štai baudžiamojoje byloje Nr. 1A-141-485-2014 nustatyta, kad apylinkės teismas nepagrįstai T.N. (darbdavio įgaliotas asmuo) pripažino kaltu ir nuteisė pagal BK 176 str. 1 d., nes byloje esanti sveikatos įstaigos pažyma apie traumos sunkumą patvirtina, kad darbuotojui S.K. padaryta trauma (dešinės plaštakos nykščio plėštinės pilna amputacija per delnakaulį, dėl to prarastas 30 proc. bendro nedarbingumo), vadovaujantis sunkių traumų kvalifikaciniais požymiais, patvirtintais sveikatos apsaugos ministro, nepriskiriama prie sunkių, VDI taip pat nurodė, kad nelaimingas atsitikimas, įvykęs darbe, nepriskiriamas prie sunkių. Dėl to T.N buvo išteisintas²⁶³.

Kad asmuo būtų pripažintas kaltu pagal BK 176 str., turi būti nustatytas priežastinis ryšys tarp DSS darbe reikalavimų pažeidimo ir nelaimingo atsitikimo, t.y. avarijos ar kitokių sunkių padarinių. Jis turi reikšti, kad be šių pažeidimų nebūtų ir išvardytų padarinių. Pvz.: vienoje byloje nustatyta, kad M.M., būdamas įmonės, vykdančios miško ruošos darbus vadovas (savininkas), nekontroliavo, kad visi laikytųsi darbų saugos reikalavimų, prireikus neinstruktavo darbuotojų vietoje apie tai, kaip saugiai atlikti darbus, tuo pažeidė Miško darbų saugos taisyklių 70 punkto reikalavimus; dėl šių priežasčių buvo palikta nenuleista pjovimo metu įstrigusi eglė, pavojinga jos galimo kritimo zona nebuvo apjuosta gerai matoma juosta, virve ar kitokiu būdu užtvirta, tuo pažeidžiant Miško darbų saugos taisyklių 99 punkto reikalavimus, ir todėl darbininkas A. V. įstrigusios eglės galimo kritimo zonoje buvo prispaustas bei mirtinai sužalotas kritusios žemyn paliktos nupjautos įstrigusios eglės, t.y. M.M. nuteistas už nusikalstamos veikos, numatytos BK 176 str. 1 dalyje, padarymą²⁶⁴. Šiuo atveju nustatytas tiesioginis priežastinis ryšys tarp M.M. veiksmų ir nelaimingo atsitikimo. Tačiau teismų praktikoje yra atvejų, kai priežastinis ryšys tarp

²⁶² Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014 m. balandžio 10 d. įsakymas dėl sunkių pakenkimų sveikatai klasifikacinių požymių sąrašo patvirtinimo Nr. V-455, *Teisės aktų registras* 2014-04-15, Nr. 4448.

²⁶³ Kauno apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2014 vasario 20 d. nutartis baudžiamojoje byloje T.N. vs. Varėnos rajono prokuratūra, Nr. 1A-141-485-2014.

²⁶⁴ Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2012 sausio 30 d. nutartis baudžiamojoje byloje M.M., Nr. 1A-43-332-2012.

asmens veiklos ir nelaimingo atsitikimo nustatomas neteisingai. Tokios klaidos lemia, kad asmuo nepagrįstai pripažįstamas kaltu. Pvz.: baudžiamojoje byloje Nr. 1A-585-348/2016 pirmosios instancijos teismas T.V. (įmonės direktorių) nepagrįstai nuteisė pagal BK 176 str. 1 dalį už tai, kad jis pažeidė darbų saugos ir sveikatos teisės aktus, nepakankamai kontroliavo įmonės darbuotojus, kaip jie laikos saugos ir sveikatos instrukcijų, todėl įvyko nelaimingas atsitikimas, ir darbuotojas G.K. mirė. Laimei, kad šią klaidą ištaisė apeliacinės instancijos teismas. Jis pripažino, kad T.V., kaip įmonės vadovas, ir būdamas atsakingas už įmonės darbuotojų saugų darbų organizavimą ir techninių reikalavimų vykdymą, savo pareigas iš esmės vykdė tinkamai, nes G.K. buvo tinkamai instrukuotas saugos darbe klausimais ir buvo išmokytas saugiai dirbti. Paties nukentėjusiojo G.K. didelis neatsargumas ir privalomų darbuotojui darbo saugos reikalavimų sąmoningas nesilaikymas (t.y. darbus atliko aukštyje neprisirišęs saugos diržu bei dirbo apsvaigęs nuo psichotropinių medžiagų) sąlygojo nelaimingą atsitikimą, taigi pripažinta, kad tik tarp paties G.K. veiksmų (neveikimo) ir kilusių padarinių yra tiesioginis priežastinis ryšys. Būtent jei G.K. dirbdamas būtų prisisekęs saugos diržą prie jo darbo vietoje buvusių gegnių, tai nebūtų kilusios tokios pasekmės, t.y. jis nebūtų nukritęs nuo stogo ir nežuvęs. Taigi nors T.V. nepakankamai kontroliavo įmonės darbuotojus, kaip jie laikos saugos ir sveikatos instrukcijų bei paskyroje-leidime numatytų priemonių, tačiau tai nebuvo pagrindinė sąlyga atsirasti pasekmėms²⁶⁵.

Praktikoje, sprendžiant klausimą, ar buvo padaryta nusikalstama veika pagal BK 176 str., aiškinamasi, ar asmenys turėjo ir galėjo numatyti kilusius sunkius padarinius. Dažnai darbdaviai (darbdavių įgaliojimai asmenys) mano, kad kaltinami (nuteisti) nepagrįstai. Baudžiamojoje byloje Nr. 2K- 267/2009 nustatyta, kad A.B. buvo nuteistas pagal BK 176 str. 1 d. 2 m. laisvės atėmimo bausme, o Z.B. nuteista - 1 m. ir 6 mėn. laisvės atėmimo bausme. Nuteistieji skundais prašė juos išteisinti arba bylą perduoti nagrinėti iš naujo motyvuodami tuo, kad negalėjo ir neturėjo numatyti bendrovės ceche įvykusio sprogimo (jo metu mirė ir sveikatos sutrukdytus patyrė žmonės). Teismas nustatė, kad A.B. dirbo techniniu direktoriumi, taip pat vadovavo darbų saugos ir sveikatos komitetui, o Z.B. generalinio direktoriaus įsakymu buvo paskirta saugos ir sveikatos specialiste. Jų pareiginiuose nuostatuose buvo nustatytos pareigos, susijusios su DSS, jie buvo susipažinę su saugos instrukcijomis, žinojo įmonės vykdomos gamybos pobūdį, taigi turėjo ne tik pareigą, bet ir visas galimybes domėtis galimomis gamybos proceso rizikomis. Todėl konstatuota, kad turėjo pareigą numatyti sprogimą bei imtis visų būtinų priemonių

²⁶⁵ Kauno apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2016 m. gruodžio 9 d. nutartis baudžiamojoje byloje T.V. vs. Kauno apygardos prokuratūra, Nr. 1A-585-348/2016.

užkertant kelią nelaimingam atsitikimui. Šiuo atveju LAT konstatavo, kad nuteistųjų veikos teisingai kvalifikuotos pagal BK 176 str. 1 dalį²⁶⁶. Pateikta byla parodo, kad asmenys, atsakingi už darbų saugą, turi ne formaliai eiti savo pareigas, tačiau domėtis galimomis rizikomis savo įmonėje ir užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams.

Nelaimingų atsitikimų, sukeliančių sunkių padarinių, neretai įvyksta tuomet, kai darbus atlieka tuo pat metu kelių darbdavių darbuotojai. Pvz.: baudžiamojoje byloje Nr. 1A-280-332/2015 nustatyta, kad S.K. prižiūrėjo atliekamus darbus, tačiau vykdant dviejų įmonių darbinę veiklą įvyko nelaimingas atsitikimas. Teismas konstatavo, kad dviejų darbdavių atliekamų darbų nekoordinavimas lėmė, tai, kad darbuotojas pakliuvo į pavojingą zoną šalia veikiančio įrenginio, ir tai organizaciniu požiūriu turėjo įtakos nelaimingo atsitikimo kilimui. Tiriamuoju atveju užtikrinti saugų darbą yra abiejų darbdavių ir jų įgaliotų asmenų pareiga, tačiau tai nepadaryta. Įmonės darbuotojai nebuvo supažindinti su tais veiksniais, kurie kyla, kai atvažiuoja į įmonę kitos įmonės darbuotojai atlikti darbų, be to, tarp dviejų darbdavių turėjo būti sutartis ir aptartas klausimas, kad netvarkinga technika dirbti įmonės teritorijoje negalima, todėl teismas konstatavo, kad S.K. teisėtai pripažintas kaltu, padaręs BK 176 str. 1 dalyje numatytą nusikalstamą veiką²⁶⁷. Matome, kad darbus atliekant kelių įmonių darbuotojams, būtina sutartis tarp jų; visi darbdaviai privalo rūpintis DSS, be to būtina darbuotojus atskirai supažindinti su rizikomis, kylančiomis dėl kelių darbdavių darbuotojų darbo, be to, reikalingas atitinkamas atliekamų darbų koordinavimas.

²⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2009 m. spalio 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje A. B., Z. B. vs. D. V. ir L. V., Nr. 2K-267/2009.

²⁶⁷ Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2015 m. liepos 3 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. S. K. vs. A. A., Nr. 1A-280-332/2015.

IŠVADOS

1. Darbuotojų teisė saugiai dirbti – ne tik programinė, bet ir individuali socialinė teisė, nes siejasi su asmenų dalyvavimu visuomenės gyvenime, socialine gerove, kurią užtikrinti yra valstybės pareiga, įtvirtinta Konstitucijoje. Šios teisės įtvirtinimas ir sukonkretinimas teisės aktuose atskleidžia jos teisinę prigimtį. Darbuotojų teisė saugiai dirbti - teisinių, socialinių, ekonominių, techninių, higieninių, organizacinių prevencinių priemonių rinkinys, nukreiptas į darbuotojų sveikatos/gyvybės išsaugojimą. Darbdaviai turi pareigas, susijusias su darbuotojų saugos užtikrinimu įmonėje ir teises susijusias su reikalavimu laikytis darbų saugos. Šių pareigų spektras – platesnis nei teisių, tačiau jos tarpusavyje glaudžiai susijusios t.y. tik turėdamas nustatytas teises darbdavys gali be kliūčių vykdyti jam įstatymais nustatytas pareigas. Visos darbuotojų pareigos siejamos su paklusimu saugaus darbo taisyklėms/ reikalavimams. Kiekviena darbuotojo teisė atitinka darbdavio pareigą ir atvirkščiai.

2. Valstybinę darbų saugos kontrolę atlieka VDI (per inspektorius), kurios kompetencija apima: darbdavių, DSS tarnybos /komitetų, darbo priemonių, vietos, sąlygų procesų, pažeidžiamų rizikos grupių, padarytos žalos darbe tikrinimą. Vidinė darbų saugos kontrolė įgyvendinama darbdavio per rizikos DSS vertinimą (nuolatinis procesas), įvertinus profesinę riziką. Darbdaviui atstovaujantis asmuo, kontroliuodamas darbų saugą nustato DSS reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką įmonėje. Užtikrinant DSS, gali būti paskirti vienas ar keli DSS specialistai, steigiama DSS tarnyba, DSS komitetai. Minimalūs bendrieji reikalavimai darbovietėms taikomi visoms įmonėms (stabilūs statiniai, evakavimo išėjimai, gaisro gesinimo priemonės ir t.t.). Tuo tarpu specialūs - tik darbo vietoms, kur yra ypač didelės rizika, nustatomi atsižvelgiant į vykdomų darbų specifiką. Pirmenybė teikiama kolektyvinėms apsauginėms priemonėms, kai jų neužtenka, nemokamai išduodamos pagal darbo pobūdį reikalingos, atitinkančios saugos reikalavimus asmeninės apsauginės priemonės. Potencialiai pavojingoms darbo priemonėms, jų priežiūrai taikomas valstybinis reguliavimas. Darbuotojų instruktavimas (pagal įmonėje patvirtintas instrukcijas) - prevencinė priemonė, skirta išaiškinti darbuotojams, kaip saugiai ir nepavojingai, išvengiant poveikio sveikatai atlikti darbą, o darbuotojo mokymas – platesnė kategorija; jis organizuojamas, kai darbuotojui nepakanka žinių/profesinių gebėjimų saugiai dirbti. Stažuotė - darbuotojo mokymas DSS darbo vietoje. Darbdavio žinios ir gebėjimai DSS srityje tikrinami atestavimo būdu ne rečiau kaip kas 5 m. mokymo įstaigoje.

3. Žalos, padarytos sveikatai, atlyginimo atveju reikšmingas - protingo, rūpestingo ir atidaus elgesio standartas. Taikoma lankstaus priežastinio ryšio doktrina. Darbuotojo neatsargumas turi įtakos turtinės žalos dydžiui. Teismų praktikoje klystama nepagrįstai netaikant darbdaviui civilinės atsakomybės, ar sumažinant darbuotojui priklausančios turtinės žalos dydį. Nuo 2015 m. iš dalies atsisakyta taisyklės, jog dėl darbuotojo veiksmais padarytos žalos civilinė atsakomybė taikytina tik darbdaviui. Tokiu būdu pagerinta nukentėjusiųjų padėtis siekiant žalos atlyginimo iš bankrutavusios įmonės. Esminis neturtinės žalos nustatymo kriterijus - sukelti neigiami padariniai. Didesnė neturtinė žala priteisiama kai bylos faktiniai ypatumai yra pagrindas teisiškai pagrįsti tokį žalos dydį per žalos dydžiui nustatyti taikytinus teisinius kriterijus. Neigiamai vertintinas didesnės neturtinės žalos priteisimas tuomet, kai dėl DSS pažeidimo kaltas ne tik darbdavys, bet ir nukentėjęs darbuotojas, o ne tuomet, kai nukentėjusiojo kaltės nėra.

4. Tai, kad teismų praktikoje retai pripažįstama, kad DN darbuotojui skiriama nepagrįstai, rodo, jog darbuotojai patys nesirūpina savo teise saugiai dirbti. Drausminės atsakomybės taikymas - darbdavio teisė, o ne pareiga, todėl kartais stebimas ir neatsakingas darbdavių požiūris, už DSS pažeidimus neskirti drausminių nuobaudų. Nedidelių DSS pažeidimų toleravimas – darbdavio pareigų nevykdymas, kuris gali sukelti skaudžių pasekmių, todėl būtina ugdyti darbdavių principingumą šioje srityje. Neblaivumo tikrinimas darbe turi būti atliekamas tik laikantis teisės aktų nuostatų, kitu atveju net ir neblaivus asmuo išvengs drausminės atsakomybės.

5. Jei pažeidžiant darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminius aktus sunkių padarinių neatsiranda, asmuo traukiamas administracinės atsakomybės pagal ATPK 41 str. (iki 2017 m. sausio 1 d.) ATPK 41 str. 1 dalies dispoziciją - blanketinę, nukreipiančią į kitus teisės aktus, būtent šie teisės aktai/ jų normos turi būti aiškiai nurodyti ATP protokole, nes priešingu atveju asmuo nežinos, kuo konkrečiai yra kaltinamas. ATP protokoluose ne visuomet tiksliai suformuluojama asmens kaltinimo teisinė kvalifikacija. Kai kuriais atvejais administracinės nuobaudos, skiriamos VDI pareigūnų, per griežtos.

6. Baudžiamojon atsakomybės pagal BK 176 str. asmuo traukiamas tuomet, kai pažeidžiant darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminius aktus kyla sunkių padarinių sveikatai. Klystama, pripažįstant padarinius sveikatai sunkiais, ir tokiu būdu nepagrįstai taikoma baudžiamoji atsakomybė. Priežastinis ryšys tarp DSS darbe reikalavimų pažeidimo ir nelaimingo atsitikimo turi reikšti, kad be šių pažeidimų nebūtų ir išvardytų padarinių.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės aktai:

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1947 m.), *Valstybės žinios*, 2006-06-17, Nr. 68-2497.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 81, *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-652.
3. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (1966 m.), *Valstybės žinios*, 2002-08-02, Nr. 77-3290. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996), *Valstybės žinios*, 2001-06-08, Nr. 49-1704.
4. Europos Tarybos direktyva 89/656/EEC „Dėl minimalių saugos ir sveikatos reikalavimų naudojamai asmeninei apsaugos įrangai“.
5. Europos Tarybos direktyva 89/654/EEC „Dėl priemonių, skatinančių darbuotojų sveikatos ir saugos gerinimą darbo vietose“.
6. Europos Tarybos 1998 m. balandžio 7 d. direktyva 98/24/EB „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe“. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31998L0024>>
7. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) 2006 m. kovo 15 d. Nr. 561/2006 „Dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantį Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85“.
8. Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569. Suvestinė redakcija (2016-07-01 - 2017-06-30).
11. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *Valstybės žinios* 2000, Nr. 74-2262.
12. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, *Valstybės žinios*, 2000-10-25, Nr. 89-2741.
13. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, *Valstybės žinios* 1-1, 1985.
14. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, *Teisės aktų registras 11216*, 2015.

15. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, *Valstybės žinios* 2003, Nr. 102-4585.
16. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999-07-09, Nr. 60-1945.
17. Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-07-16, Nr. 70-3170.
18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Sveikatos apsaugos ministerijos 1998 m gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 1998. Nr. 44-1224.
19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei aplinkos ministerijos 1998 m gruodžio 24 d. įsakymas Nr. 184/282 „Dėl darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatų patvirtinimo.“ *Valstybės žinios*. 1999. Nr. 7- 155.
20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės 1999 m. lapkričio 24 d. Nr. 95 įsakymu patvirtinti saugos ir sveikatos apsaugos ženklų naudojimo darbovietėse nuostatai, *Valstybės žinios*, 1999-12-08, Nr. 104-3014.
21. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės 1999 m. gruodžio 22 d. įsakymas Nr. 102 „Dėl darbo įrenginių naudojimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 2000-01-12, Nr. 3-88.
22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2000 m. liepos 3 d. įsakymas Nr. 69 „Dėl techninio reglamento „Asmeninės apsauginės priemonės“ patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2000-08-02, Nr. 65-1967.
23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2001 m. birželio 21 d. įsakymas Nr. 80/353 „Dėl Darbuotojų apsaugos nuo biologinių medžiagų poveikio darbe nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 2001-06-30, Nr. 56-1999.
24. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro ir Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministro 1999 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. 55/262/285 „Dėl Bendrųjų saugių ir sveikų darbo sąlygų žvejybos laivuose nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 1999-07-07, Nr. 59-1940.
25. Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 1999 m gruodžio 27 d. įsakymu Nr. 420 patvirtintas reglamentas STR 2.01.01(3):1999 „Esminiai statinio reikalavimai. Higiena, sveikata, aplinkos apsauga“, *Valstybės žinios*, 2000-01-27, Nr. 8-215.

26. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas 2000 m. gegužės 31 d. Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“, *Valstybės žinios*, 2000-06-09, Nr. 47-1365.
27. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. gruodžio 24 d. įsakymas. Nr. V-770 „Dėl Lietuvos higienos normos HN 69:2003 „Šiluminis komfortas ir pakankama šiluminė aplinka darbo patalpose. Parametrų norminės vertės ir matavimo reikalavimai“ patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2004-03-26, Nr. 45-1485.
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. Nr. 78 nutarimas „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2004-02-03, Nr. 18-528.
29. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2004 m. vasario 6 d. įsakymas Nr. V-54 „Dėl Lietuvos higienos normos HN 120:2004 „Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo įstaigos. Įrengimas, eksploatavimo tvarka, sveikatos priežiūra“ patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2004-02-28, Nr. 32-1025.
30. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003-12-24 įsakymas Nr. V-770 „Dėl Lietuvos higienos normos HN 69:2003 „Šiluminis komfortas ir pakankama šiluminė aplinka darbo patalpose. Parametrų norminės vertės ir matavimo reikalavimai“ patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2004-03-26, Nr. 45-1485.
31. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 15 d. įsakymas Nr. V-592/A1-210 „Dėl Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymų patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 2005, Nr. 95-3536.
32. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymas Nr. V-699/A1-241 „Dėl Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2005-08-30, Nr. 105-3897.
33. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. balandžio 15 d. įsakymas Nr. A1-103/V-265 „Dėl darbuotojų apsaugos nuo triukšmo keliamos rizikos nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2005-04-26, Nr. 53-1804.
34. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir aplinkos ministro 2006 m. balandžio 12 d. įsakymas Nr. A1-104/D1-186 „Dėl saugaus darbo organizavimo ir darbo vietų įrengimo reikalavimų naudingųjų iškasenų gavybos įmonėse patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2006-05-06, Nr. 50-1843.

35. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. lapkričio 26 d. įsakymas Nr. A1-331 „Dėl Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsaugos priemonėmis nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2007-11-29, Nr. 123-5055.
36. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir aplinkos ministro 2008 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. A1-22/D1-34 „Dėl Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2008-01-24, Nr. 10-362.
37. Lietuvos Respublikos vyriausiojo darbo inspektoriaus 2008 gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 „Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2008-05-15, Nr. 55-2113.
38. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. kovo 2 d. įsakymas Nr. V-199 „Dėl Lietuvos higienos normos HN 80:2011 „Elektromagnetinis laukas darbo vietose ir gyvenamojoje aplinkoje. Parametrų normuojamos vertės ir matavimo reikalavimai 10 kHz–300 GHz radijo dažnių juostoje“ patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2011-03-08, Nr. 29-1374.
39. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. birželio 17 d. įsakymas Nr. A1-287/V-611 „Dėl mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2011-06-23, Nr. 76-3683.
40. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro bei sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymas Nr. A1-266/V-575 „Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2011-06-07, Nr. 69-3307.
41. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012-10-25 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ Nr. A1-457/V-961, *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 126-6350.
42. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2012 m. rugpjūčio 10 d. Nr. V-240 įsakymas „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiūstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2012-08-17, Nr. 96-4944.
43. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2013 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr. A1-724/V-1284 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro

ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 17 d. įsakymo Nr. A1-287/V-611 „Dėl Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“, *Teisės aktų registras* 2014-01-06, Nr. 44.

44. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2013 m. balandžio 8 d. įsakymas Nr.V-143 „Dėl darbdaviui atstovaujančio asmens, darbdavio įgalioto asmens pakartotinio darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo tvarkos pakeitimo“, *Teisės aktų registras* 2014-01-06, Nr. 44.
45. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. rugsėjo 3 d. Nr. 913 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimo Nr. 1118 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo.“ *TAR*, 2014-09-11, Nr. 12108.
46. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014 m. balandžio 10 d. įsakymas dėl sunkių pakenkimų sveikatai klasifikacinių požymių sąrašo patvirtinimo Nr. V-455, *Teisės aktų registras* 2014-04-15, Nr. 4448.
47. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos 2015 sausio 16 d. išvada dėl korupcijos rizikos analizės Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos srityse Nr. 4-01-362.
48. Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 2016 m. gruodžio 30 d. įsakymas Nr. D1-971 „Dėl statybos techninio reglamento STR 1.07.03:2017 „Statinių techninės ir naudojimo priežiūros tvarka. Naujų nekilnojamojo turto kadastro objektų formavimo tvarka“ patvirtinimo“, *Teisės aktų registras* 2016-12-30, Nr. 30156.

Teismų spendimai:

49. Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m.

- balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui“, *Valstybės žinios*, 2013-05-15, Nr. 50-2502.
50. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas „Dėl kasos aparatų įrengimo keleivinio transporto priemonėse“, bylos Nr. 24/2000.
51. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutarimas „Dėl teisėjų valstybinių pensijų“, *Valstybės žinios 2007*, *Valstybės žinios* Nr. 110-4511.
52. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas, *Valstybės žinios 2008*, Nr. 51-1904.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2003 m. vasario 24 d. nutartis, priimta civilinėje byloje T. G. v. R. Š. ir UAB „Brolių Tomkų leidyba“, bylos Nr. 3K-3-294/2003.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2005 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje S. B. v. R. A., bylos Nr. 3K-3-579/2005.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2009 m. spalio 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje A. B., Z. B. vs. D. V. ir L. V., Nr. 2K- 267/2009.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 1 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2010.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 13 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. D. v. VŠĮ Kėdainių pirminės sveikatos priežiūros centras, bylos Nr. 3K-3-170/2010.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2012 m. birželio 19 d. nutartis baudžiamojoje byloje V.A. vs. UAB „P“ Nr. 2K-341/2012.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje K. D. v. AB „Ukmergės gelžbetonis“, Nr. 3K-3-261/2007.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. UAB „Ranga IV“, Nr. 3K-3-450/2006.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2006 lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje V.V. vs. UAB „Žemaitijos deguonis“, Nr. 3K-3-575/2006.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2007 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje L. B. ir kt. v. DNSB „Medvėgalis“ ir kt., Nr. 3K-7-345/2007.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje L.V. v. UAB „Girteka“, bylos Nr. 3K-3-90/2008.

64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. vasario 22 d. *nutartis civilinėje byloje V. M., I. M., S. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, bylos Nr. 3K-3-130/2008.*
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. spalio 20 d. *nutartis civilinėje byloje L. V. v. ŽŪB „Šiaulėnų statyba“, Nr. 3K-3-529/2008.*
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. lapkričio 10 d. *nutartis civilinėje byloje K. ir V. K. v AB „Lietuvos geležinkeliai,“ Nr. 3K-3-476/2008.*
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2009 m. balandžio 14 d. *nutartis civilinėje byloje G. Š. v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-174/2009.*
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2010 m. balandžio 13d. *nutartis, civilinėje byloje A. J. J. v. UAB „Termesta“ ir V. S., Nr.3K-3-167/2010.*
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2012 m. balandžio 30 d. *nutartis civilinėje byloje R. K., A. K., Ž. K. vs. Kauno Simono Daukanto vidurinei mokykla, Nr. 3K-3-202/2012.*
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2012 m. vasario 15 d. *nutartis civilinėje byloje M. V. v. UAB „Algesa“, Nr. 3K-3-35/2012.*
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 sausio 15 d. *nutartis baudžiamojame byloje I.B. vs. Klaipėdos miesto apylinkės prokuratūra, Nr. 2K-123/2013.*
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 m. kovo 28 d. *nutartis civilinėje byloje V. S. vs. AB „Kraft Foods Lietuva“, Nr. 3K-3-201/2013.*
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 m. rugsėjo 18 d. *nutartis civilinėje byloje E. K. vs. „Baltijos“ laivų statykla, Nr. 3K-3-426/2013.*
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2015 m. spalio 26 d. *nutartis civilinėje byloje M.T. vs. B.D., Nr. 3K-7-328-248/2015.*
75. Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas. 2009 rugpjūčio 27 d. *nutartis administracinėje byloje UAB „Hampidjan Baltic“ vs. Valstybinės darbo inspekcijos Šiaulių skyrius Nr. A-502-1041-09.*
76. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. 2011 m. liepos 28 d. *nutartis administracinėje byloje R.D. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus skyrius, Nr. N575-1656/2011.*

77. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. 2008 m. sausio mėn. 29 d. sprendimas byloje R.S. vs. Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyrius, Nr. N-146-132-08.
78. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. B. , V. B. ir A. B. vs. „Vingės statyba“, Nr. 2A-397/2008.
79. Lietuvos apeliacinio Teismo Civilinių bylų skyrius. 2012 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje S. V. vs. AB „Avona“, Nr. 2A-308/2012.
80. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 rugpjūčio 12 d. nutartis M.D. vs. „Gridins Enterprise“ civilinėje byloje Nr.2A-629/2013.
81. Kauno apygardos administracinis teismas. 2010 gruodžio 20 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. A. S., vs. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius, Nr. II-784-414/2010.
82. Kauno apygardos administracinis teismas. 2010 m. lapkričio 25 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje R.D. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija, Nr. II-1012-480/2010.
83. Kauno apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2010 spalio 20 d. nutartis baudžiamojoje byloje V.G. v. Kauno miesto apylinkės prokuratūra 1A-502-175-2010.
84. Kauno apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2014 vasario 20 d. nutartis baudžiamojoje byloje T.N. vs. Varėnos rajono prokuratūra, Nr. 1A-141-485-2014.
85. Kauno apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2016 m. gruodžio 9 d. nutartis baudžiamojoje byloje T.V. vs. Kauno apygardos prokuratūra, Nr. 1A-585-348/2016.
86. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus. 2016 vasario 26 d. nutartis D. P. vs. UAB „V. I.“ civilinėje byloje 2A-106-153/2016.
87. Klaipėdos apygardos administracinio teismo. 2013 vasario 5 d. nutartis administracinėje byloje Š. L. vs. UAB „Baltic printing house“ Nr. I-126-243/2013.
88. Klaipėdos apygardos teismas. 2011 spalio 28 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje A. K. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija, Nr. ATP-260-417/2011.
89. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2016 kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. A. R. ieškinį atsakovei UAB „(-)“, Nr. e2A-96-524/2016.
90. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2010 balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje V. K. vs. UAB „Bleiras“, Nr. 2A-277-227/2010.

91. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2015 birželio 17 d. nutartis *civilinėje byloje K. J. vs. „Aulaukis“*, Nr. 2A-9-198/2015.
92. Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2012 sausio 30 d. nutartis *baudžiamojoje byloje M.M.*, Nr. 1A-43-332-2012.
93. Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2015 m. liepos 3 d. nutartis *baudžiamojoje byloje Nr. S. K. vs. A. A.*, Nr. 1A-280-332/2015.
94. Vilniaus apygardos administracinis teismas. 2016 m. kovo 21 d. nutartis *administracinėje byloje S.V. v AB „Panevėžio butų ūkis“*, Nr. eI-4467-790/2016.
95. Vilniaus apygardos teismas. 2015 m. vasario 2 d. nutartis *administracinių teisės pažeidimų byloje R.L. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija Nr. ATP-139-497/2015*.
96. Klaipėdos miesto apylinkės teismas. 2013 kovo 26 d. nutartis *civilinėje byloje M.T. v. UAB „Malkų įlankos terminalas“*, Nr. 2-600-512/2013.
97. Jurbarko rajono apylinkės teismas. 2015 gegužės 26 d. *baudžiamojoje byloje R.S. vs. A. A. D. Nr. 1-59-384/2015*.
98. Lazdijų rajono apylinkės teismas. 2016 m. liepos 1 d. nutartis *administracinėje byloje A.B. vs. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija*, Nr. II-8-780/2016.
99. Panevėžio miesto apylinkės teismas. 2015 lapkričio 10 d. nutartis *baudžiamojoje byloje P.K. vs. Panevėžio apylinkės prokuratūra*, Nr. 1-601-218/2015.
100. Šiaulių apylinkės teismas. 2014 m. birželio 25 d. *sprendimas civilinėje byloje A. P. vs. bankroto administratorius S. K.*, Nr. 2-150-772/2014.
101. Šiaulių miesto apylinkės teismas 2012 gegužės 14 d. nutartis *civilinėje byloje P. K. vs. UAB „Šiaulių plentas“*, Nr. 2-594-569/2012.
102. Utenos rajono apylinkės teismas. 2016 m. lapkričio 11 d. nutartis *administracinių teisės pažeidimų byloje Ž. L. vs. Valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 4-50-3-00541-2016-1.
103. Vilniaus miesto apylinkės teismas. 2014 m. spalio 3 d. nutartis *administracinių teisės pažeidimų byloje O. R., vs. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija*, Nr. II-483-843/2014.
104. Vilniaus miesto apylinkės teismas. 2014 spalio 14 d. nutartis *administracinių teisės pažeidimų byloje J.V. vs. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija*, Nr. II-355-961/2014.

Specialioji literatūra:

105. ATKOČIŪNIENĖ, V., et.al. *Kaimo socialinės infrastruktūros vystymas siekiant užtikrinti teritorinę ir socialinę sanglaudą. Mokslo studija*. Aleksandro Stulginskio universitetas, 2014.
106. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*, Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008.
107. BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Mykolo Romerio universitetas, 2008.
108. BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija, Vilnius, 2005.
109. BAUBLYS, J. ir JANKAUSKAS, P. *Darbu saugos organizavimas ir ergonomikos pagrindai. Mokomoji knyga*, Vilnius 2003.
110. BIRMONTIENĖ, T. *Ekonomikos krizės įtaka konstitucinei socialinių teisių doktrinai*, Jurisprudencija 2012, 19(3).
111. BIRMONTIENĖ, T. et.al., *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas. 2012.
112. BRIGER R.S, *Introduction to Ergonomics: 3rd (third) Edition* Hardcover, 2009.
113. BUBILAITYTĖ, B. *Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą*. Teisė 2008 (67).
114. BUTKUS, R. ir MIELDAŽYS, R. *Profesinės rizikos darbo aplinkoje vertinimo savarankiško darbo aprašas*, Aleksandro Stulginskio universitetas, 2013.
115. ČIOČYS, P.A. *Teisės pagrindai. Mokomoji knyga*, Vilnius 2002.
116. GAILIENĖ, G., CEKENIENĖ R., *Medicinos darbuotojų profesiniai biologiniai rizikos veiksniai*. Medicina 2009; 45(7).
117. GIRDENIS, T. et. al. *Baudžiamoji teisė. Metodinė priemonė*. Mykolo Romerio universitetas, Vilnius: 2014.
118. GIRSKYTĖ, I. *Darbuotojų teisės saugiai dirbti*. Magistro baigiamasis darbas, Vilniaus universitetas 2006.
119. GOROBECIENĖ, D. *Profesinės rizikos veiksnių poveikio sveikatai vertinimas*. *Visuomenės sveikta* 2012, 1(56).
120. JANKAUSKAS, K., JARAŠIŪNAS, E., STAUGAITYTĖ, V., *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993-2009*, Vilnius 2010.

121. KALIATKAITĖ, J., BULOTAITĖ, L., *Gerovės samprata sveikatos moksluose ir psichologijoje: tyrimai, problemos ir galimybės*, Vilniaus universitetas, Visuomenės sveikata 2014/1(64).
122. KRISIULEVIČIENĖ, D., ANIKIJENKA, H. *Sergamumas profesinėmis ligomis Lietuvoje 2011 m.* Higienos instituto Sveikatos informacijos centro informacinis leidinys 2012.
123. Manual on procedures relating to international labour conventions and recommendations. International Labour Office. Geneva, 1984.
124. PIESLIAKAS, V. *Lietuvos baudžiamoji teisė. 2-oji knyga*, Vilnius: Justitia, 2008.
125. SALDUKAITĖ, L., VASILIAUSKAS G., *Triukšmo ekspozicijos tyrimas atliekant įvairius ūkio darbus*, Žmogaus ir gamtos sauga, Aleksandro Stulginskio universitetas 2016.
126. SPRUOGIS, E. *Socialinės asmens teisės ir jų konstitucionalizacija Lietuvoje.* Jurisprudencija, 2004. 59(51).
127. SPRUOGIS, E. Socialinės asmens teisės ir jų konstitucionalizacija Lietuvoje. Jurisprudencija, 2004. 59(51).
128. ŠULOVA, A., *Ergonominių rizikos veiksnių tyrimas įmonės pajėgomis.* 11-osios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Mokslas - Lietuvos ateitis“, įvykusios Vilniuje 2008 m. balandžio 2-4 d., straipsnių rinkinys.
129. TARTILAITĖ, A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje. Jurisprudencija 2008 8(110).
130. VERIKAS, A. *Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema.* Jurisprudencija 2006, Nr. 11(89).
131. VOLČIOK, D. *Darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.* Magistro darbas, Vilniaus universitetas 2011.

Elektroniniai dokumentai

132. AB „Kauno energija“ Gamybos ir pramonės paskirties pastato (katilinės) kapitalinio remonto, šilumos gamybos įrenginių rekonstravimo, V. Kudirkos g. 33, Jurbarkė, techninis projektas. PA1 5/031. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: < <https://www.kaunoenergija.lt/wp-content/uploads/11.-Pasirengimo-statybai-ir-statybos-organizavimo-dalis.pdf>>
133. Administracinių teisės pažeidimų protokolai (2016.01.01 - 2016.12.31), [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritysATPP.pdf>>

134. Atmintinė darbdaviui: jei darbe – neblaivus darbuotojas, [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.agroakademija.lt/darbuotoju-sauga/?SID=658>>
135. *Bendrieji veiklos rodikliai* (2016.01.01 - 2016.12.31) [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritysBendrieji.pdf> >
136. Darbovietėse naudojami saugos ir sveikatos ženklai. Valstybinė darbo inspekcija, [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/DarbovieteseNaudojamiSaugosIrSveikatosZenklai.pdf> >
137. *Darbuotojų saugos ir sveikatos informacinės sklaidos įmonėje metodinės rekomendacijos*. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/DSSSklaidosRekomendacijos.pdf>>
138. DAVIDAVIČIUS, A. *Diskriminacija lyties orientacijos pagrindu Lietuvos darbovietėse: socialinės atskirties ir neigiamo kitoniškumo atvejis*. Nacionalinė LGBT teisių organizacija, 2007 m. spalio 12 d. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lgl.lt/naujienos/diskriminacija-lyties-orientacijos-pagrindu-lietuvos-darbovietese-socialines-atskirties-ir-neigiamo-kitoniskumo-atvejis>>
139. *Dėl darbuotojų instruktavimo organizavimo elektroniniu būdu*. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/InstruktavimasElektroniniuBudu.pdf>>
140. *Fizikiniai veiksniai*. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.sabelija.lt/lt/paslaugos/item/99-fiziniai-veiksniai> >
141. *Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius 2016 metais* (2017-01-10 duomenimis). Valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=711>
142. Instruktavimo tvarkos nustatymo ūkio subjekte metodinės rekomendacijos. Valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/InstruktavimoTvarka.pdf> >
143. *Jūs turite teisę į saugą ir sveiką darbą –patarimai jaunimui*. Europos saugos sveikatos darbe agentūra [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://osha.europa.eu/lt/node/6939/file_view >

144. Konferencijos „Lietuvos darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis-administracinis modelis“ medžiaga, 2014 m. gruodžio 10 d. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-santyki%C5%B3-ir-valstybinio-socialinio-draudimo-administracinis-teisinis-modelis-Lietuvos-atvejis-ir-u%C5%BEsienio-valstybi%C5%B3-praktika.pdf>
145. *Konsultavimas įmonėje darbdavio prašymu*. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=749>
146. *Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Metinis informacinis pranešimas 2015* [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lat.lt%2Fdownload%2F1395%2Flat_met_2015.pdf&usg=AFQjCNGA9UushayBDEAccyIMyKWaIMsqDA&sig2=kJos5YtiqLpYKp3MnfEIUg&cad=rja>
147. *Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojų vidutinis mėnesio darbo užmokestis* [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=32>
148. *Metodinės rekomendacijos parenkant ir naudojant asmenines kvėpavimo organų apsaugos priemones*. Valstybinė darbo inspekcija, 2012. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/MethodinesRekomendacijosAAP.pdf>>
149. *Metodinės rekomendacijos ūkio subjektams apie darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai taikytinus veiklos praktinius ypatumus*. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/MRdarbAtstovuVeiklosYpatumai.pdf>>
150. *Neprivalomas geros praktikos vadovas: praktiniai nurodymai dėl darbuotojų, kurie gali būti veikiami cheminių veiksnių darbo vietose, saugos ir sveikatos*, Valstybinė darbo inspekcija. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/CheminiaiVeiksniaiDarboVietose.pdf>>
151. *Pavojingos cheminės medžiagos. Rizikos vertinimas* Informacija ir rekomendacijos. Valstybinė darbo inspekcija, 2007, p. 3-5. [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/PavojingosCheminesMedziagos.pdf>>

152. *Privalomieji darbuotojų sveikatos tikrinimai rekomendacijos darbdaviams.* Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/PrivalomiejiDarbuotojuSveikatosTikrinimaiRekomendacijosDarbdaviams.pdf>
153. *Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos.* Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius, 2012, p.7 [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/PsichosocialiniaiRizikosVeiksniaiStresoDarbeVertinimoRekomendacijos.pdf>
154. *Rizika darbuotojų sveikatai ir saugai sveikatos priežiūros sektoriuje. Prevencijos ir gerosios patirties vadovas.* Europos komisija, 20013, p. 26
155. Rizikos įvertinimo darbe vadovas. Europos Sąjungos šalių patyrimas. Europos Komisija, 5-asis Generalinis Direktoratas. Užimtumas, darbo santykiai ir socialiniai reikalai, 2012 [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/AtmUploads/RizikosIvertinimoDarbeVadovas.pdf>
156. *Rizikos vertinimas ir prevencija Kas? Kaip! Kodėl?* [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/RizikosVertinimasIrPrevencija.pdf>
157. *Rizikos vertinimo vadovas skirtas pagrindai mažoms ir vidutinėms įmonėms* [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/RizikosVertinimoVadovas.pdf>
158. Saugos priemonės, skirtos patekti į laikinas darbo vietas aukštuminiuose statiniuose, metodinės rekomendacijos. *Valstybinė darbo inspekcija.* [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/atmuploads/saugospriemoneskirtospatektiilaikinasdarbovietasaukstuminiuosestatiniuose.pdf>: Seimo kontrolieriaus R. Šukio pažyma dėl skundo prieš Šalčininkų rajono savivaldybės administraciją, Valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 4D-2016/2-306, [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.lrski.lt/lt/seimo-kontrolieriu-pazymos/download/2-seimo-kontrolieriu-pazymos/12629-pazyma-del-skundo-pries-salcininku-rajono-savivaldybes-administracija-valstybine-darbo-inspekcija-prie-socialines-](http://www.lrski.lt/lt/seimo-kontrolieriu-pazymos/download/2-seimo-kontrolieriu-pazymos/12629-pazyma-del-skundo-pries-salcininku-rajono-savivaldybes-administracija-valstybine-darbo-inspekcija-prie-socialines)

apsaugos-ir-darbo-

ministerijos.html+&cd=18&hl=lt&ct=clnk&gl=us&client=firefox-b

159. *Specializuotos medicininės ekspertizės tvarka* [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: < <https://cmek.vrm.lt/tvarka.php> >
160. *Terminų žodynas* [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/S/socialinis>>
161. VAIČIAKAS, K. L. *Kokios teisės mums priklauso?* [interaktyvus, žiūrėta 2016 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.skautai.lt/index/article/id/1100>>
162. ZUBKEVIČIŪTĖ, R. *Krovinių tvarkymas rankomis*, 2011 m. [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: < http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:556GbL7L4YUJ:www.kcci.lt/uploads/_KPPAR%2520dokumentai/ivairus/Seminaro%2520medziaga_SAUGA/Krovini%25C5%25B3%2520tvarkymas%2520rankomis.pdf+&cd=9&hl=lt&ct=clnk&gl=us&client=firefox-b>

SANTRAUKA

Magistro baigiamojo darbo tema: „Darbuotojų teisė saugiai dirbti“

Kiekvienam dirbančiajam aktuali teisė saugiai dirbti garantuoja Konstitucija, o užtikrina darbdavys. Itin svarbu, kad ši teisė būtų realiai įgyvendinama, nes tik tokiu būdu darbe galima išvengti nelaimingų atsitikimų, profesinių susirgimų. Tačiau tam trukdo įvairūs darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimai, kuriuos padaro tiek darbdaviai, tiek darbuotojai. Tokiu atveju pažeidėjams taikoma civilinė (materialinė), drausminė, administracinė arba baudžiamoji atsakomybė, iš kurių kiekviena pasižymi tam tikrais ypatumais ir problemomis. Lietuvoje nėra atlikta kompleksinė darbuotojų teisės saugiai dirbti analizė, trūksta sisteminės teismų praktikos, analizuojamoje srityje tyrimo. Šio darbo tikslas – išanalizuoti darbuotojų teisės saugiai dirbti sampratą, turinį bei darbuotojų teisės saugiai dirbti problemas. Atlikus tyrimą nustatyta, kad darbuotojų teisė saugiai dirbti - teisinių, socialinių, ekonominių, techninių, higieninių, organizacinių prevencinių priemonių rinkinys, nukreiptas į darbuotojų sveikatos/gyvybės išsaugojimą. Kiekviena darbuotojo ir darbdavio teisė darbų saugos srityje atitinka darbdavio ir darbuotojo pareigą ir atvirkščiai. Vykdoma valstybinė ir vidinė darbų saugos kontrolė. Visoms darbovietėms taikomi minimalūs bendrieji reikalavimai ir atsižvelgiant į didelę riziką ir darbų specifiką - specialūs reikalavimai. Skiriamos kolektyvinės apsauginės priemonės, kai jų neužtenka - asmeninės. Potencialiai pavojingų darbo priemonių priežiūrai taikomas valstybinis reguliavimas. Darbuotojų instruktavimas, mokymas, darbdavių atestavimas - prevencinė darbų saugos ir sveikatos priemonė. Turtinei žalai nustatyti taikoma lankstaus priežastinio ryšio doktrina. Darbuotojo neatsargumas turi įtakos turtinės žalos dydžiui. Nuo 2015 m. iš dalies atsisakyta taisyklės, jog dėl darbuotojo veiksmais padarytos žalos civilinė atsakomybė taikytina tik darbdaviui. Esminis neturtinės žalos nustatymo kriterijus - sukelti neigiami padariniai. Neigiamai vertintinas didesnės neturtinės žalos priteisimas tuomet, kai dėl pažeidimo kaltas ne tik darbdavys, bet ir nukentėjęs darbuotojas, o ne tuomet, kai nukentėjusiojo kaltės nėra. Drausminės atsakomybės taikymas - darbdavio teisė, o ne pareiga, todėl kartais stebimas neatsakingas darbdavių požiūris už darbų saugos ir sveikatos pažeidimus neskirti drausminių nuobaudų. Administracinių teisės pažeidimų protokoluose ne visuomet tiksliai suformuluojama asmens kaltinimo teisinė kvalifikacija. Baudžiamojon atsakomybėn asmuo traukiamas, kuomet kyla sunkūs padariniai sveikatai. Klystama pripažįstant padarinius sveikatai sunkiais, o tai lemia nepagrįstą baudžiamosios atsakomybės taikymą.

SUMMARY

Master Thesis Title: Workers' Right to a Safe Work Environment

All working people find it important to have the right to a safe work environment, which must be created and assured by the employer. The only way to avoid accidents at work and occupational diseases is to ensure that the employees can indeed take advantage of this right rather than just know about its existence. However, in reality, exercising of employees' right to a safe work environment is often obstructed by various occupational safety and health violations committed by both employers and employees. In such cases of violation, civil (financial), disciplinary, administrative and criminal liability applies, and each of them has its own peculiarities and associated problems. No comprehensive analysis of the right to a safe work environment has been carried out in Lithuania. A big lack of systematic analysis of court practice and legal liability for breaches of the employees' right to a safe work environment is also noticed. The goal of the study is to analyze the concept and content of worker's right to a safe work environment as well as related problems. The results of the study showed that the workers' right to a safe work environment is a set of legal, social, economic, technical, hygienic and organizational preventative measures intended to preserve employees' health and lives. Each right that an employee or employer has in the field of occupational safety corresponds to a respective obligation and vice versa. Work safety control is performed internally on the company level and governmentally on the national level. All workplaces are subject to minimum general requirements and additional special requirements in case of high risk and work peculiarities. Employees are provided with collective protective equipment and, when necessary, additional personal protective equipment. Potentially harmful work equipment is supervised governmentally. Some of the preventive occupational safety and health measures include employee instructions, trainings and employer certification. Flexible system of causation is applied in cases of property damage, and employee negligence influences the size of caused damage. As of 2015, the regulation that the employer alone is civilly liable for any damage caused by the employee has been partially abolished. This helped the victims seeking reimbursement from bankrupt companies. The major criterion for determining non-pecuniary damage is the negative consequences caused. Adjudgment of higher non-pecuniary damage is seen as negative when both the employer and employee are at fault rather than when the victim is not at fault. Enforcement of disciplinary liability is the right of the employer. It is not an obligation, however, and therefore sometimes employers act

irresponsibly and do not take any disciplinary actions for breaches of occupational safety and health regulations. The accusations recorded in the administrative violation reports tend to be classified inaccurately, and sometimes the administrative penalties enforced by the National Labor Relations Board are too severe. Criminal liability applies only when the victim is severely injured. However, the court practice reveals the mistakes when certain health consequences are deemed severe and criminal liability is applied without reasonable substantiation.