

**Vilniaus universiteto Teisės fakultetas**  
**Privatinės teisės katedra**

Linos Kurakaitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje**

Vadovė: asist. Giedrė Dabulskytė  
Recenzentė: asist. Simona Cirtautaitė-Kaminskienė

Vilnius  
2017

## Turinys

ĮVADAS .....	2
1. DARBUOTOJO SVEIKATAI PADARYTOS ŽALOS ATLYGINIMO RAIDA LIETUVOJE .....	5
1.1. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje nuo 1918 iki 1941 metų .....	5
1.2. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje nuo 1941 iki 1990 metų .....	9
1.3. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje nuo 1990 metų .....	12
2. DARBUOTOJO SVEIKATAI PADARYTOS ŽALOS ATLYGINIMO BŪDAI IR ATLYGINIMO TVARKA .....	17
2.1. Žalos atlyginimas, kai darbuotojas apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu .....	22
2.1.1. Sąlygos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokoms gauti .....	24
2.1.2. Nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo išmokos .....	29
2.2. Sveikatai padarytos žalos atlyginimas darbuotojui, taikant darbdavio materialinę atsakomybę .....	32
2.2.1. Materialinės atsakomybės sąlygos .....	33
2.2.2. Žalos sveikatai atlyginimo tvarka ir procesiniai aspektai .....	41
2.3. Žalos atlyginimas, kai darbdavys yra apsidraudęs savanoriškuoju draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe .....	43
2.4. Žalos atlyginimas, kai darbdavys yra reorganizuojamas arba likviduojamas .....	46
3. NETURTINĖS ŽALOS, PADARYTOS DARBUOTOJO SVEIKATAI, ATLYGINIMO YPATUMAI: SAMPRATA, FUNKCIJOS, ĮRODINĖJIMAS IR DYDŽIO NUSTATYMAS .....	51
3.1. Neturtinės žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, samprata ir funkcijos .....	51
3.2. Neturtinės žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, įrodinėjimas ir dydžio nustatymo analizė Lietuvos teismų praktikoje .....	53
IŠVADOS .....	60
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	62
SANTRAUKA .....	74
SUMMARY .....	75

## ĮVADAS

Kaip yra nurodęs H. Kelzenas, bruožas, būdingas kiekvienai socialinei tvarkai, įvardijamai žodžiu „teisė“, yra tas, kad ji laikoma žmonių elgesio tvarka, o tai reiškia, kad į tam tikrus žalingus veiksmus visuomenei, kurie laikomi nepageidaujamais įvykiais, valstybė reaguoja prievartos aktais, kitaip tariant atsakyti turinčiam individui primeta kokią nors blogybę. Būtent toks teisės, kaip prievarta paremtos socialinės tvarkos apibūdinimas, galėtų paaiškinti, kodėl Lietuvos įstatymų leidėjas įtvirtino darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo teisinį reguliavimą, kuriuo sudarė prielaidas, kiekvienam, žala patyrusiam asmeniui, reikalauti atlyginti patirtus praradimus, pasitelkiant valstybės prievartą ir pagalbą, kad būtų realiai užtikrinta asmens ir nuosavybės, kaip konstitucinių vertybių apsauga.

**Temos aktualumas.** Nagrinėjama tema „Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje“ aktuali tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Lietuvoje darbuotojų sveikatos ir saugos klausimai buvo aktualūs dar tarpukario laikotarpiu. Beveik šimto metų istorija siekiant užtikrinti darbuotojų saugą, socialines garantijas patyrus sužalojimą padėjo pamatus šiuo metu galiojančiam reguliavimui. Šiandieninėje Lietuvoje galioja gausus teisės aktų ir sudėtingas mechanizmas, kurio praktinę svarbą atskleidžia intensyvus šio instituto taikymas. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis 2015 m. įvyko 3462 nelaimingi atsitikimai, dėl kurių darbuotojai patyrė žalą sveikatai. Tokia statistika rodo, kad daugiau nei šimtmetį plėtoto teisinio reguliavimo praktinis pritaikomumas išlieka nesumažėjęs, o priešingai šalies ekonomikai ir pramonei tampa vis labiau aktualus – kaip matyti nuo 2009 m. nelaimingų atsitikimų darbe skaičius nuosaikiai auga, statistiniais duomenimis 2009 m. buvo patirti 2043 nelaimingi atsitikimai. Didelis nelaimingų atsitikimų skaičius sąlygoja poreikį ginti savo teises ir reikalauti sveikatai padarytos žalos atlyginimo. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad temos analizė yra reikšminga praktiniu požiūriu. Žalos, padarytos darbuotojų sveikatai, atlyginimas Lietuvoje yra reglamentuotas skirtingais teisės aktais, kurie turėtų sudaryti vieningą sistemą ir koegzistuoti kartu, vis dėlto toks reguliavimas gali sąlygoti skirtingą tu pačių faktinių aplinkybių teisinį kvalifikavimą, sprendžiant darbuotojui padarytos žalos atlyginimo klausimą. Atsižvelgiant į tai, darbe lyginami skirtingi žalos atlyginimo mechanizmai, analizuojama ne visada nuosaiki teismų praktiką, tokiu būdu ieškant vieningos pozicijos dėl šio instituto taikymo, todėl temos analizė yra reikšminga teisės mokslo požiūriu. Nurodytos aplinkybės sudaro pagrįstą pagrindą manyti, kad temos tyrimas yra reikšmingas tiek teisės mokslo, tiek praktikos požiūriais.

**Darbo tikslas ir uždaviniai.** Magistro darbo tikslas nustatyti teisinio reguliavimo darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimais ypatumus Lietuvoje ir tarpusavio sąveikos problematiką. Siekiant nurodyto tikslo, keliami šie uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo teisinio reguliavimo raidą ir pokyčius Lietuvoje nuo 1918 metų iki šių dienų.
2. Išnagrinėti darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo būdų tarpusavio sąveiką ir suderinamumą, teismų praktiką bei doktriną ir nustatyti pagrindines reguliavimo problemas.
3. Įvertinti ir nustatyti neturtinės žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, nustatinėjimo ypatumus Lietuvos teismų praktikoje, pateikti analizę, nuo ko priklauso priteistinos neturtinės žalos dydis.

**Darbo objektas.** Tyrimo objektu laikytinas darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo teisinis reguliavimas, jo aiškinimo ir taikinimo tendencijos Lietuvos Respublikoje. Darbe analizuojamas socialinio draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų bei materialinės atsakomybės santykis ir taikymo ypatumai. Pažymėtina, kad į darbo tyrimo akiratį nepatenka užsienio šalių teisinių sistemų analizė. Vertėtų pabrėžti, kad pagrindinis dėmesys skiriamas žalos atlyginimo būdų teisiniam reguliavimui, konkuruojančių normų analizei, jo praktiniam įgyvendinimui, tačiau darbe nagrinėjami ir kiti su darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimu susiję klausimai, kurie turėtų būti laikomi antriniais. Pirmojoje darbo dalyje nagrinėjama darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo raida, kuria siekiama atskleisti vyravusias tendencijas bei pokyčius darbuotojams padarytos žalos atlyginimo klausimais. Antrojoje darbo dalyje detaliau siekiama iširti darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo problematiką, atsižvelgiant į skirtingų teisės šakų reguliavimo gausą, jų suderinamumą. Trečioji darbo dalis skirta išanalizuoti darbuotojams padarytos neturtinės žalos dydžio nustatymo problematiką.

**Darbo tyrimo metodai** Siekiant atskleisti darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo problematiką bei tvarką, darbe pasitelkiami abstrakcijos, analizės, sisteminis, lyginamasis bei teleologinis metodai. Abstrakcijos metodu darbe siekiama išanalizuoti savarankiškus žalos atlyginimo būdus juos nagrinėjant atskirai, tokiu būdu atskleidžiant esminius jų bruožus. Analizės metodu norima atskleisti žalos atlyginimo būdų tarpusavio santykį. Sisteminis metodas pasitelkiamas apibendrinant statistinius duomenis, teismų praktiką. Lyginamuoju metodu darbe siekiama sugretinti arba pateikti priešpriešą teismų praktikos bei mokslininkų pozicijų. Teleologiniu teisės aiškinimo metodu mėginama atskleisti tikrąją įstatymų leidėjo valią.

**Darbo originalumas.** Nors darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo institutas buvo tirtas ir anksčiau, tačiau tema laikytina originalia, kadangi ji yra atskleidžiama kitaip negu iki tol buvusiuose darbuose. Panašiomis temomis magistro darbus rengė D. Žemaitis, S. Miliauskaitė bei A. Vainoras. A. Vainoro darbe didelis dėmesys buvo grindžiamas žalos atlyginimo pagrindimui teoriniu lygiu, tuo tarpu šiame magistro darbe dėmesys sutelkiamas teismų praktikos taikymo ir aiškinimo analizei. Kitaip nei S. Miliauskaitės darbe, magistriniame darbe pagrindinis dėmesys yra skiriamas Lietuvos Respublikos teisės aktų analizei, todėl temos atskleidimas skiriasi nuo S. Miliauskaitės atliktos užsienio lyginamosios analizės. Nei D. Žemaičio, nei kitų autorių darbuose nebuvo skirta dėmesio istorinei žalos atlyginimo genezei, tik fragmentiškai tirti neturtinės žalos bei žalos atlyginimo klausimai darbdaviui tapus nemokiam, kas šiame darbe užima reikšmingą rašto darbo dalį. Reikėtų pabrėžti naujo požiūrio į žalos atlyginimą originalumą suponuoją besikeičianti teismų praktika bei numatomi teisinio reguliavimo pokyčiai. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad temos analizė yra originali ir nauja, nes skiriasi nuo anksčiau atliktų darbų.

**Darbe naudojami šaltiniai.** Magistro darbe gausiai naudojama teismų praktika, tai bene svarbiausias šaltinis, padedantis aiškiau suvokti teisinio reguliavimo ypatybes bei žalos atlyginimo, jos dydžio nustatymo klausimus. Taip pat darbe buvo atsižvelgta į teisės doktrinoje išsakytas pozicijas, tarp kurių paminėtinas A. Veriko mokslinis straipsnis. Darbe taip pat pasitelkiami teisės aktai, susiję su darbuotojų saugos, sveikatos bei žalos atlyginimo klausimais, atkreipiamas dėmesys į Europos Komisijos rekomendacijas, išsakytas komunikate dėl darbuotojų saugos ir sveikatos strateginės programos (COM 2014, Nr. 0332).

# 1. DARBUOTOJO SVEIKATAI PADARYTOS ŽALOS ATLYGINIMO RAIDA LIETUVOJE

Darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo tvarkos analizė reikšminga, siekiant suprasti darbuotojo sveikatai padarytos žalos reguliavimo raidą, kaip ji kito. Atlyginimo raidos analizė padės atskleisti vyravusias ideologijas, priimant galiojusius teisės aktus, taip pat suprasti svarbiausius pokyčius. Šioje dalyje nebus siekiama visapusiškai ištirti praeityje galiojusio teisinio darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo reguliavimo, tačiau siekiama išnagrinėti galiojusius teisės aktus ir atskleisti jų svarbą žalos atlyginimo klausimais.

## 1.1. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje nuo 1918 iki 1941 metų

1918 m. Lietuvos valstybei atkūrus nepriklausomybę ir siekiant kuo skubiau įtvirtinti savo identitetą buvo pradėta formuoti teisinę valstybę, nustatant pagrindines valdžios institucijas, kuriant naujus teisės aktus. Kaip buvo teigiama tuometinių autorių darbuose, Lietuva buvo ne naujai susikūrusi valstybė, tačiau atgavusi ilgus amžius turėtą nepriklausomybę, o ta tauta, kuri atgauna laikinai prarastą nepriklausomybę, pirmiausiai griebiasi nusikratyti svetimų, jai primestų įvairių valstybinio gyvenimo tvarkymo dėsnių ir suka valstybės vairą savo tautai artima, naudinga kryptimi<sup>1</sup>. Darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo institutas iš karto po nepriklausomybės atkūrimo nebuvo sureguliuotas vientisu aktu, tuo laikotarpiu galiojo svetimų valstybių įstatymai, kurie nors ir leido darbuotojui apginti savo teises, tą darė nepakankamai, kadangi nebuvo efektyvaus teisių gynimo instituto. Lietuvos valstybė darbuotojų žalos atlyginimo klausimą sprendė įvairiais teisės aktais ir tik paskutiniaisiais tarpukario Lietuvos nepriklausomybės metais buvo sukurtas tam laikotarpiui modernus darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo mechanizmas. Didelę svarbą darbuotojų socialinei gerovei užtikrinti davė priimtos Lietuvos Konstitucijos, įtvirtinusios vis didesnes darbuotojų apsaugos garantijas, kurių viena, nors ir trumpą laiką, galiojo ir antrąjį kartą atkūrus nepriklausomybę. Taigi, matomai, Lietuvos valstybė savo teisinį identitetą formuoja nuo XX a. pradžios, todėl svarbu išnagrinėti darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimus tarpukario Lietuvos laikotarpiu.

---

<sup>1</sup> JAKOBAS, A. *Darbo apsaugos įstatymų raida Lietuvoje*. Kaunas: „Vilniaus“ spaustuvė, 1939, p. 7.

Tarpukario Lietuvos teisinei sistemai didelę įtaką darė tuo metu Europoje vyravusios teisės socializacijos idėjos, tad tuo pačiu Lietuvoje buvo juntamas didėjantis kišimasis į socialinį visuomenės gyvenimą, tai buvo pastebima ir pirmosiose valstybės konstitucijose<sup>2</sup>. Reikėtų paminėti, kad pirmosios 1918-1920 m. laikinosios Lietuvos konstitucijos buvo itin lakoniškos ir jose nebuvo aiškiai suformuluotų nuostatų dėl teisės į darbą, darbo apsaugos ar socialinės apsaugos principų, tačiau pirmosiose Konstitucijose laiduojama darbo ir iniciatyvos laisvė, kurią leista varžyti tik įstatymu ir tik esant viešajam reikalui, aiškiai reiškėsi teisės socializacijos tendencija numatant atskirais įstatymais saugotiną darbininką jam susirgus, sulaukus senatvės, taip pat įvykus nelaimingam atsitikimui. 1928 m. Konstitucija minėtoje srityje naujovių neįnešė, tačiau visuomenėje jau vyravo idėjos, kad valstybė privalanti visur imtis aktyvios veiklos ir šiam tikslui reikalinga sutelkti visų jos narių pastangas<sup>3</sup>. Šiuo laikotarpiu darbuotojus grynė skirtingi įstatymai, kurie buvo orientuoti į tam tikrą darbininkų grupę, tiesa, patys teisės aktai numatė tik galimybę išsiaiškinti iš darbdavio darbuotojui padarytą žalą, kas darbuotojams buvo ypač sudėtinga, kadangi nebuvo garantijos, kad žalą patyręs darbuotojas tikrai ištikus nelaimei bus aprūpintas<sup>4</sup>. Kita vertus, valstybė žengė teisinga linkme ir tik atkūrus nepriklausomybę įsteigė Darbo ir Socialinės Apsaugos ministeriją, o neilgai trukus ir Darbo Inspekcijas, kurių tikslas paskelbus naują 1925 m. Darbo inspekcijų įstatymą buvo kelti darbingumą, saugoti darbui pasamdytų žmonių gyvybę ir sveikatą<sup>5</sup>. Visa tai ir dar keletas priimtų įstatymų darbuotojų saugos atžvilgiu buvo efektyvus žingsnis kuriant darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo institutą.

Vėliau priimtai 1938 metų Lietuvos Konstitucijai galimai įtaką padarė ir 1921 m. įstojimas į Jungtinių Tautų Tarptautinę Darbo Organizaciją ir 1931 m. bei vėliau ratifikuotos šios organizacijos konvencijos, kuriomis buvo priimti įsipareigojimai dėl darbo dienos ir darbo savaitės trukmės, moterų bei vaikų nakties darbo, savaitinio poilsio, ligos draudimo, taip pat žalos atlyginimo, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe. 1938 m. Konstitucijoje kiek plačiau suformuojami pagrindiniai asmenų darbui bei socialinės apsaugos teisei taikomi principai: darbas laikomas visuotinai svarbiu ir gerbtinu, darbo galia pripažįstama Valstybės turtu, Konstitucijoje išskiriamas valstybės rūpinimasis darbuotojo poilsio laiku ir, pagaliau, tiesiogiai Konstitucijoje įtvirtinama valstybės

---

<sup>2</sup> MAKSIMAITIS, M. Darbo teisės šaltiniai Lietuvoje 1918-1940 m. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: kolektyvinė monografija*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskenei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 31-51.

<sup>3</sup> *Ibid.* 3

<sup>4</sup> JAKOBAS, A. *Darbo apsaugos įstatymų raida Lietuvoje*. Kaunas: „Vilniaus“ spaustuvė, 1939, p. 30.

<sup>5</sup> *Ibid.* 5

pareiga rūpintis dirbančiais nelaimingų atsitikimų atveju<sup>6</sup>. Tarptautinės teisės įtaka Lietuvos teisinėje sistemoje buvo juntama ne tik žalos atlyginimo klausimais, bet ir kitose darbuotojų saugos srityse. Neilgai trukus, ir jau bręstant 1938 metų Konstitucijos idėjoms, 1936 m. atsiranda naujas įstatymas, numatantis darbuotojų apsaugą įvykus nelaimingam atsitikimui darbe. Taigi tarpukario Konstitucijų nuostatos bei deklaruoti valstybės ketinimai leido plėtoti ir tobulinti tuometinę teisės sistemą darbo santykių srityje. To pasekoje darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimais buvo priimtas naujas ir efektyvus įstatymas. Lyginant su kitais tarpukario Lietuvos nepriklausomybės laikotarpiu veikusiais teisės aktais, kurie darbo santykius reguliavo nevientisa forma ir nekompleksiškai<sup>7</sup>, priimtas įstatymas apėmė palyginus didelę darbuotojų grupę, taip pat užtikrino tinkamą piniginę kompensaciją už padarytą žalą sveikatai.

1936 m. buvo priimtas Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymas<sup>8-9</sup>. Įstatymas buvo padalintas į skyrius, kuriuose sureguliuoti klausimai dėl pačio draudimo, apdraustųjų teisių ir pareigų, nelaimingų atsitikimų registracijos, pensijų ir pašalpų mokėjimo tvarkos, draudimo kasos, draudimo mokesčių bei baudų. Pačiame pirmajame įstatymo skyriuje, tiksliau bendruosiuose nuostatuose, nurodyta, kad privalo būti įsteigta draudimo nuo nelaimingų atsitikimų kasa, kuri tvarkoma nagrinėjamu įstatymu ir Vidaus Reikalų Ministro statutu, pastarasis teisės aktas reguliavo tik kasos vidaus darbo tvarką. Taigi, įstatymo pagrindu buvo nustatyta, kad nuo nelaimingų atsitikimų nukentėję asmenys turi būti aprūpinami per draudimo kasą.

Įstatymas numatė subjektų ratą, kuris patenka į draustinų darbuotojų sąrašą, apibrėžė per darbovietes. Nurodytos darbovietės apėmė žymiai didesnę subjektų ratą, negu ankščiau galioję įstatymai, mat ankstesni įstatymai, tiksliau – Pramonės įmonių darbininkams ir tarnautojams bei Geležinkelių darbininkams ir tarnautojams įstatymai buvo taikomi tik nurodytų kategorijų asmenims – pramonininkams ir geležinkeliečiams. Bet visgi, matyti, kad įstatymas neapėmė visų darbuotojų, o orientavosi į daugiau fizinio darbo reikalaujančius, pavojingesnius darbus. Taip pat Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymas leido samdytojui savanoriškai drausti darbuotojus, kurie dirbo žemes ūkyje, be to buvo galima draustis ir patiems įmonininkams kartu su savo šeimos nariais,

---

<sup>6</sup> 1938 metų Lietuvos Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1938-05-12, Nr. 608-4271.

<sup>7</sup> MAKSIMAITIS, M. Darbo teisės šaltiniai Lietuvoje 1918-1940 m. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*: kolektyvinė monografija. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 31-51.

<sup>8</sup> 1938 m. Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymas. Iš *Lietuvos valstybės teisės aktai (1918.II.16. – 1940.VI.15.)*. sudarytojai: Andriulis, V., Mockevičius, R. ir Valeckaitė, V. Vilnius: Teisės institutas, 1996.

<sup>9</sup> Toliau darbe nagrinėjant 1938 m. Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymą jis bus nagrinėjamas nededant nuorodos iš įstatymo teksto, kuris pateiktas šaltinyje *Lietuvos valstybės teisės aktai (1918.II.16. – 1940.VI.15.)*. Vilnius: Teisės institutas, 1996.



jei jie dirbo 7 str. nurodytose darbovietė. Draudimo mokesčius už apdraustuosius turėjo mokėti darbuotojų samdytojai, mokesčio dydis priklausė nuo klasės, kuriai priskirta darbovietė, jų buvo 16.

Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymas numatė, kad darbuotojai buvo draudžiami nuo darbo santykių pradžios iki jų nutraukimo, taip pat buvo nustatyta privaloma tvarka informuoti draudimo kasą apie darbo santykių pradžią bei pabaigą, sandomų darbuotojų skaičių, darbuotojų darbo pobūdį. Įspėti buvo būtina ne vėliau kaip per dvi savaites nuo minėtų faktų pasikeitimo ar atsiradimo, o už įstatymo nuostatų pažeidimą darbdaviams galėjo grėsti bauda (13, 14 bei 93 str.).

Apdraustųjų teisėmis ir pareigomis įstatymas įvardino sąlygas, kokiais atvejais ir kokia tvarka nukentėjęs darbuotojas gauna atlyginimą. Įstatymo 15 ir 21 str. numatė, kad už padarytą žalą sveikatai atlyginimas gaunamas tik tuo atveju, jeigu nelaimingas atsitikimas nutiko „ryšium“ su darbovietėje dirbamais darbais, tačiau įrodžius darbuotojo tyčią susižalojant nei apdraustasis, nei jo šeimos nariai negauna jokio atlyginimo. Nukentėjusieji nuo nelaimingo atsitikimo darbe, kol sugriš darbingumas arba tol, kol bus paskirta pensija, iš draudimo kasos gaudavo medicinos pagalba, vaistus, gydymo reikmenis, taip pat pašalpą lygią 2/3 uždarbio, jei gydymas truko ilgiau nei tris dienas. Laikotarpiu, kol darbuotojas gydomas medicinos ar slaugymo įstaigoje, jam mokama pašalpa lygi pusei jo gaunamo uždarbio. Tuo tarpu pensija paskiriama darbuotojui netekusiam 100 % darbingumo. Pensija mokama nuo tos dienos, kai draudimo kasa nustoja jį gydyti, tačiau jei gydymas tęsiasi ilgiau nei 26 savaites, nukentėjusiajam pradedama mokėti pensija dar gydymo metu. Apdraustajam dėl nelaimingo atsitikimo mirus, atlyginimą gauna jo šeima.

1938 m. padarytas Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymo pakeitimas<sup>10</sup>, kuriuo išplėstas draudžiamų subjektų ratas – draudžiami ir miškų transporto darbuotojai, taip pat panaikinamas 8 str., kuriuo buvo leidžiama savanoriškai drausti žemės ūkyje dirbančius darbuotojus ir vietoj jo priimtas Nukentėjusiųjų nuo nelaimingų atsitikimų dirbančiųjų žemės ūkiuose aprūpinimo įstatymas. Pakeitimas įpareigojo Draudimo kasai teikti informaciją ir apie darbuotojų atlyginimo dydį, pakeista pensijos mokėjimo tvarka – ji mokama tik tuo atveju, jei darbuotojas praranda ne mažiau 10 % darbingumo.

Tuometinių teisininkų vertinimu Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymas ir kartu su juo sekę įstatymai, buvo labai rimta socialinio draudimo reforma, nors ir teisės akto priėmimas nebuvo savalaikis, tačiau reforma visiškai pateisino save, o jos

---

<sup>10</sup>1938 m. Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymo pakeitimas. Iš *Lietuvos valstybės teisės aktai (1918.II.16. – 1940.VI.15.)*. sudarytojai: Andriulis, V., Mockevičius, R. ir Valeckaitė, V. Vilnius: Teisės institutas, 1996.

įgyvendinimas jokių didesnių sunkumų nesukėlė<sup>11</sup>. Tuo tarpu šių dienų autoriai ypač neigiamai vertina tai, kad beveik visą tarpukario laikotarpį nebuvo specialių teisės aktų dėl žalos, atsiradusios dėl nelaimingo atsitikimo žemės ūkyje, amatuose ar prekyboje atlyginimo, o stokojant tokių teisės normų, minėtų profesijų atstovams siekiant žalos atlyginimo reikėjo vadovautis bendraisiais civiliniais įstatymais, t. y. paprastai pagal Rusijos imperijos įstatymo sąvado X tomo 1 d. 684 ir 687 str.<sup>12</sup>. Taip pat, autorių nuomone darbo ginčams spręsti trūko specialių teisinių taisyklių, procesas teismuose trukdavo ilgai, be to buvo gana nepigus ir dėl to sunkiai prieinamas darbuotojui. Nebuvo atskiro supaprastinto proceso darbo byloms spręsti, o ir patys ieškiniai prieš darbdavį buvo ypač reti. Teigiamai vertinamas Lietuvoje tuo metu įsteigtos ikiteisminės darbo ginčų sprendimo procedūros, t. y. įsteigtos darbo inspekcijos, kurios kilus darbuotojo ir darbdavio ginčui nemokamai taikindavo konfliktuojančias šalis, pagirtina ir galimybė sprendimą vykdyti skubos tvarka, jei ginčo pobūdis kilo iš nelaimingų atsitikimų darbe<sup>13</sup>. Tiesa, neigiamai vertintina turėtų būti įrodinėjimo pareiga, tiksliau jos nebuvimas santykiuose, kurių nereguliavo specialūs įstatymai, mat įvykus nelaimingam atsitikimui ir siekiant atlyginimo darbuotojui nereikėjo įrodinėti kaltės prieš darbdavį, bet priešingai – darbdavys, manydamas, kad neturėtų atlyginti žalos, turėjo įrodyti darbuotojo kaltę. Srityse, kuriose negaliojo specialūs įstatymai ir kur žalą išsietiškoti galima buvo tik teisiniu keliu pagal civilinius įstatymus darbininkas turėjo pareigą įrodyti darbdavio kaltę<sup>14</sup>. Taigi matomai tarpukario laikotarpiu galiojęs teisinis reguliavimas darbuotojams padarytos žalos atlyginimo klausimais nebuvo tobulas, tačiau valstybei siekiant stiprinti socialinę darbuotojų apsaugą padaryta stipri pažanga ir paskutiniaisiais nepriklausomybės metais galiojo modernūs, ginantys darbuotoją teisės aktai.

## **1.2. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje nuo 1941 iki 1990 metų**

Tarpukario metu siekis Lietuvai sukurti savitą nacionalinę teisės sistemą nuėjo perniek, kadangi prasidėjus Antram pasauliniam karui, jau po keletos dienų Sovietų Sąjunga, naudodamasi tuo, kad Raudonoji armija iš lenkų atėmė Vilniaus kraštą, 1939 m. spalio 10

<sup>11</sup> JAKOBAS, A. *Darbo apsaugos įstatymų raida Lietuvoje*. Kaunas: „Vilniaus“ spaustuvė, 1939, p. 49.

<sup>12</sup> MAKSIMAITIS, M. Darbo teisės šaltiniai Lietuvoje 1918-1940 m. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*: kolektyvinė monografija. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 31-51.

<sup>13</sup> PETRYLAITĖ, D. Darbo ginčų instituto raida ir perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*: kolektyvinė monografija. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 253-271.

<sup>14</sup> GRABAUSKAS, J. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė*. Šiauliai: Spaustuvė „Lietpress“, 1934, p. 83.

d. savitarpio pagalbos sutartimi grąžino jį Lietuvai, už tai išreikalaudama teisę jos teritorijoje dislokuoti sovietines karines bazines, sudariusias prielaidas karinei jos okupacijai. Nuo 1940 m. rugsėjo 3 dienos, kai Lietuva buvo įjungta į SSRS, jos teritorijoje įsigaliojo sąjunginė SSRS 1936 m. konstitucija, taip pat sąjunginiai įstatymai ir kiti teisės aktai<sup>15</sup>. Pirmoji sovietinė okupacija truko neilgai – po jos Lietuva pabandė susigrąžinti nepriklausomybę, tiesa, nesėkmingai, kadangi buvo okupuota nacistinės Vokietijos. 1944 m. prasidėjus antrajai sovietinei okupacijai, kuri truko iki 1990 metų, Lietuvoje ilgam įsigaliojo Sovietų Sąjungos primesta teisė, o tai reiškė ir darbo santykių sureguliuojamą tai sistemai būdingą linkmę.

Lietuvą prijungus prie Tarybų Sąjungos, jos teritorijoje įsigaliojo sąjunginiai darbo įstatymai, buvo pradėtas taikyti 1922 m. Darbo įstatymų kodeksas, kuris buvo pagrindinis įstatymas, reguliuojantis darbininkų ir tarnautojų darbo santykius. Iš esmės įvestas Darbo įstatymų kodeksas labiausiai buvo reikalingas siekiant nutraukti lietuviškųjų „buržuazinių“ darbo įstatymų galiojimą, kodeksas ribojo privataus sektoriaus liaudies ūkyje buvimo sąlygas<sup>16</sup>. Praėjus daugiau nei trisdešimčiai metų 1972 m. buvo priimtas Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (toliau – DĮK), kuris įsigaliojo nuo 1973 m. sausio 1 d. priimtas kodeksas, greta teisės į darbą, poilsį, garantuotą darbo užmokestį, skelbė ir darbuotojų teises į saugias darbo sąlygas<sup>17</sup>.

Įdomu tai, kad priimtas DĮK<sup>18</sup> žalos atlyginimo klausimus, priklausomai nuo subjekto, kuriam žala turi būti atlyginama, priskyrė skirtingus santykius reguliuojančioms teisės normoms. Pavyzdžiui, devintasis skirsnis reguliavo materialinę darbininkų ir tarnautojų atsakomybę. Skirsnio 142 – 147 str. nustatė tik žalos atlyginimą, jei žala padaryta įmonei, įstaigai ar organizacijai. Tuo tarpu vienuoliktasis skirsnis, nors ir reguliavo darbo apsaugos klausimus, jame buvo numatytas ir darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimas. DĮK 190 str. nustatyta, kad įmonės, įstaigos, organizacijos pagal Tarybų Socialistinės Respublikos Sąjungos ir Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos įstatymus materialiai atsako už žalą, padarytą darbininkams ir tarnautojams dėl jų suluošinimo ar kitokio sveikatos sužalojimo, susijusio su jų darbinių pareigų vykdymu. Tai bene vienintelis straipsnis, kuris materialinės teisės normomis kodekse apibrėžė galimybę darbuotojui reikalauti jam padarytos žalos atlyginimo už sveikatos sužalojimą iš darbdavio. Tiesa, Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos civilinio

<sup>15</sup> ŠENAVIČIUS, A. et. al. *Lietuvos teisės istorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 453.

<sup>16</sup> NEKROČIUS, I., et. al. *Lietuvos TSR valstybės ir teisės istorija*. Vilnius: Mintis, 1979, p. 288.

<sup>17</sup> MAKSIMAITIS, M., VANSEVIČIUS, S. *Lietuvos valstybės ir teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 1997, p. 274.

<sup>18</sup> 1972 m. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1972-01-01, Nr. 18-137

kodekso (toliau – LTSR CK) 499 str. kartu su 1961 m. Įmonių, įstaigų, organizacijų atlyginimo darbininkams ir tarnautojams už žalą, padarytą dėl suluošinimo ar kitokio pakenkimo sveikatai, susijusių su jų darbu, taisyklėmis nustatė detalesnę žalos atlyginimo tvarką.

LTSR CK buvo numatyta atsakomybė už piliečio sveikatos sužalojimą ir gyvybės atėmimą tais atvejais, kai padariusysis žalą privalo mokėti už tą pilietį draudimo įnašus<sup>19</sup>. Taigi, už žalą, padarytą darbuotojų sveikatai, susijusio su darbine veikla, turėjo atlyginti darbdavys, tačiau tam buvo keliamos kelios sąlygos: pažeidimas, nulėmęs žalos padarymą, įvyko darbovietės teritorijoje arba už jos ribų, bet atliekant darbinės pareigas, taip pat vykstant į darbą ar iš jo darbovietės transportu, taip pat siekiant žalos atlyginimo reikėjo nustatyti įmonės, kurioje dirbo nukentėjusysis, kaltę bei tiesioginį ryšį tarp padaryto darbuotojui suluošinimo ir jo darbo įmonėje<sup>20</sup>. Įrodžius nurodytas sąlygas darbuotojas galėjo tikėtis žalos atlyginimo.

Darbdavys, tai yra įmonė, įstaiga arba organizacija, privalėjo nukentėjusiajam atlyginti žalą, kurią sudaro dėl sužalojimo netektas uždarbis, taip pat kitas išlaidas, patirtas dėl žalos sveikatai – protezavimo, slaugymo, pagerinto maitinimo, o tais atvejais, kai nukentėjusysis dėl sužalojimo laikinai perkeliamas į kitą, mažiau apmokamą, darbą, turi būti mokamas atlyginimų skirtumas iki kol bus atstatytas darbingumas arba nustatytas invalidumas. Žalos atlyginimo dydis buvo nustatomas apskaičiuojant nukentėjusiojo vidutinį mėnesinį uždarbį per 12 mėnesių iki sužalojimo ir nustačius netekto profesinio darbingumo laipsnį<sup>21</sup>. Žala atlyginama visiškai būdavo tik tais atvejais, kai dėl sužalojimo kaltu pripažįstamas darbdavys, jei matoma ir darbuotojo kaltės – laikoma, kad tai mišrioji atsakomybė ir 100 % žalos atlyginimo darbuotojas negali tikėtis<sup>22</sup>.

Kadangi DĮK diferencijuojamas žalos atlyginimo galimybė pagal subjektą, žalos atlyginimo tvarka, priklausomai nuo to, kuri teisinio santykio šalis yra materialiai atsakinga, buvo skirtinga, tvarka priklausė ir nuo to ar organizacijoje buvo ikiteisminiai darbo ginčus nagrinėjantys organai<sup>23</sup>. Kaip teigiama tuometiniuose darbo teisės vadovėliuose – daugeliu atveju žala būdavo atlyginama savanoriškai, nekeliant ginčo. Darbuotojas, turintis teisę reikalauti žalos atlyginimo, privalėjo kreiptis į organizacijos vadovą su pareiškimu, kuris turėjo priimti sprendimą dėl žalos atlyginimo per 10 dienų

---

<sup>19</sup> 1964 m. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos civilinis kodeksas. *Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos įstatymų sąvadas*, 1964-07-07.

<sup>20</sup> JANKAUSKIENĖ, V., DAVIMAS, L. *Darbininkams ir tarnautojams apie darbo įstatymus*. Vilnius: Mintis, 1971, p. 215.

<sup>21</sup> NEKRAŠAS, V. et al. *Tarybinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1976, p. 221.

<sup>22</sup> *Ibid.* 21.

<sup>23</sup> *Ibid.* 21.

nuo pareiškimo gavimo dienos<sup>24</sup>. Kai žalą atlyginti buvo atsisakoma, nepatenkintas tokiu sprendimu darbuotojas galėjo kreiptis į profesinę sąjungą dėl priimto atsisakymo atlyginti žalą sprendimo. Profesinės sąjungos sprendimas taip pat skųstinas, darbdavys nepatenkintas sprendimu galėjo per 10 dienų kreiptis į teismą, tuo tarpu darbuotojas į teismą gali kreiptis bet kada<sup>25</sup>. Taigi žalos atlyginimo procedūra palyginus trukdavo gana neilgai, išskyrus tuos atvejus, kai būdavo reikalinga kreiptis į teismą.

Kaip teigia profesorius Mindaugas Maksimaitis, dėl ideologinių suvaržymų, griežto žvelgimo į teisę, intensyvaus jos ideologizavimo tuometiniuose veikaluose apie teisę sunku rasti objektyvų ir kritišką požiūrį, atskleidžiantį tuo metu vyravusias teisinės problemas, nors pati teisinė literatūra gausi faktų<sup>26</sup>. Dėl sovietiniu laikotarpiu buvusio literatūros cenzūravimo nėra pateikta tuometinių darbo teisės specialistų vertinimo, jų požiūrio į darbo teisinę sistemą. Atkūrus nepriklausomybę dalis teisės mokslininkų pateikė sistemos vertinimą, tiesa darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimu daug kritikos nesulaukta. Daugiausiai neigiamai vertintinas pačių darbo santykių suregulavimas didele gausa teisės aktų, o pagrindinis jų – DĮK – nors ir detalus, tačiau ypatingai griežtas<sup>27</sup>, sovietmečiu galiojusi darbo teisė neretai vertinama kaip sukonstruota vienam darbdaviui – valstybei, kuri pati ir leisdavo teisės aktus<sup>28</sup>. Viena vertus, pati darbo teisė buvo sukonstruota sovietiniu laikotarpiu ir tuo metu atitiko nūdienos realybę bei buvo pritaikyta nacionalizuotai pramonei, kita vertus panašus teisinis reguliavimas išliko dar iki šių dienų. Taigi, žvelgiant iš šių dienų perspektyvos tuometinis darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo teisinis reguliavimas gali būti vertinamas nevienareikšmiškai.

### **1.3. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje nuo 1990 metų**

Taip pat kaip ir tarpukario laikotarpiu, Lietuvos nepriklausomybės atkūrimas lėmė tautos ir jos valdančiųjų norą atsikratyti seno paveldo ir kurti savitą teisinę sistemą. Kai Lietuvos Aukščiausioji Taryba pradėjo įgyvendinti visą Valstybės suverenitetą buvo nutrauktas

<sup>24</sup> NEKRAŠAS, V. et al. *Tarybinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1976, p. 221.

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> MAKSIMAITIS, M. Sovietmečio teisės mokslas Lietuvoje: laimėjimai ir praradimai. *Justicija*, 2007, Nr. 3, p. 69-77.

<sup>27</sup> NEKROŠIUS, I., VĖGELIS, V. Socialinės reformos teisinės problemos. Iš *Lietuvos valstybingumo teisinės problemos: Pirmojo pasaulio lietuvių teisininkų kongreso straipsnių ir tezių rinkinys*. Vilnius: Spauda, 1993, p. 67-70.

<sup>28</sup> USONIS, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. *Jurisprudencija*. 2012, Nr. 19(3), p. 1131-1148.

Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Konstitucijos bei kitų įstatymų galiojimas Lietuvos Respublikoje, o simboliškai buvo atnaujintas 1938 m. gegužės 12 d. Lietuvos Konstitucijos veikimas<sup>29</sup>. Tiesa, tarpukario Lietuvos Konstitucija galiojo neilgą laiką, kadangi neatitiko tuometinių realijų, todėl 1990 m. kovo 11 dieną priimtas Lietuvos Respublikos Laikinasis Pagrindinis Įstatymas, kuris pradėjo reguliuoti daugybę gyvenimo sričių, tame tarpe ir darbo teisės principus. Skirsnis „Pagrindinės Lietuvos piliečių teisės, laisvės ir pareigos“ pradėtos nuo darbo kaip socialinės vertybės akcento<sup>30</sup>, tokiu būdu buvo duotas kelias tolesnės nacionalinės darbo teisės kūrimui.

Po nepriklausomybės atkūrimo buvo įteisinta privati nuosavybė ir verslo veiklos laisvė, nuolat daugėjo darbo santykių privačiame sektoriuje, todėl akivaizdu, kad teisinis darbo santykių reguliavimas neišvengiamai turėjo būti keičiamas<sup>31</sup>. Siekiant visą teisinę sistemą pritaikyti rinkos ekonomikos sąlygoms ir išvalyti jau nebereikalingas buvusio teisinio režimo normas, buvo pradėtas nacionalinės teisės naujinimas, o darbo santykių atžvilgiu buvo pasirinktas laipsniškos darbo teisės reformos kelias – buvo priimami ir rengiami atskiri įstatymai, reguliuojantys tam tikrus darbo klausimus ir per gana trumpą laiką buvo priimta nemažai įstatymų, reguliuojančių svarbiausius kolektyvinės ir individualios darbo teisės institutus<sup>32</sup>. Darbo teisės reformai vykstant atskirų teisės aktų priėmimo būdu, gana greitai buvo suvokta sisteminio darbo teisės norminio akto – kodekso – pranašumai ir jo rengimo būtinybė, kadangi vis ryškėjo pasirinktos reformos trūkumai: prieštaravimai tarp naujų ir anksčiau išleistų norminių aktų, atsirado teisės spragų, pasijautė ryšio trūkumas tarp atskirų darbo teisės institutų<sup>33</sup>, be to vis dar tebegaliojo kai kurios DĮK nuostatos. Dėl šios priežasties jau nuo 1991 m. pradžios buvo siekiama darbo teisės normų kodifikacijos<sup>34</sup>, tokiu būdu, be kita ko, naujai sureguliuojant darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimus.

---

<sup>29</sup> 1938 metų Konstitucijos galiojimas atnaujintas ne pilna apimtimi – buvo sustabdytas tų skyrių ir straipsnių galiojimas, kurie reglamentavo Respublikos Prezidento, Seimo, Valstybės Tarybos ir Valstybės kontrolės statusą.

<sup>30</sup> ŽILYS, J. Darbo teisinio reguliavimo rekonstrukcija atkuriant valstybingumą. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: kolektyvinė monografija*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 53-83

<sup>31</sup> DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Kaunas: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 55-56.

<sup>32</sup> *Ibid.* 31.

<sup>33</sup> NEKROŠIUS, I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos: pranešimas skaitytas mokslinėje-praktinėje konferencijoje Lietuvos darbo kodekso galiojimo penkmečiui paminėti. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 145-147.

<sup>34</sup> DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Kaunas: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 57.

2003 m. sausio 1 dieną įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas<sup>35</sup> (toliau – DK) sureguliuo materialinės atsakomybės klausimus. Kodekso XVII skyriaus normos nustatė tiek darbuotojų, tiek darbdavių pareigą atlyginti kitam darbo santykių subjektui žalą. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą per pirmąjį DK galiojimo penkmetį buvo padaryta net vienuolika pakeitimų<sup>36</sup>, tačiau nei vienas jų nekeitė kodekse įtvirtintų materialinės atsakomybės klausimų, tad netgi galima būtų teigti, kad DK žalos atlyginimo tvarka buvo sureguliuota itin stabiliai, kadangi per visą kodekso galiojimo laikotarpį padarytas vos vienas pakeitimas, kuris susijęs su nuostatomis reguliuojančiomis darbuotojų sudarytą visiškos materialinės atsakomybės sutartį.

DK įtvirtinus materialinės atsakomybės institutą taip pat buvo numatyti atvejai, kuomet darbdavys privalo atlyginti žalą darbuotojui. Kodekso 249 str. detalizuojamas darbuotojo sveikatai padarytas žalos atlyginimas, jame nurodoma, kad žala, padaryta pakenkimu darbuotojo sveikatai, privalo būti atlyginta pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>37</sup> (toliau – CK) normas, kituose kodekso straipsniuose numatyta neturtinės žalos atlyginimo galimybė, žalos atlyginimas reorganizavus įmonę, įstaigą ar organizaciją taip pat likvidavus įmonę. Taigi materialinė atsakomybė šiuo atveju taikoma tik kaltajai šaliai, tuo tarpu darbuotojas šių normų dėka turi galimybę reikalauti žalos padarytos jo sveikatai atlyginimo, jei nebuvo draudžiamas nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų socialiniu draudimu.

Kalbant apie darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimą, be DK taip pat ypač svarbūs Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (toliau – NADPLSDĮ)<sup>38</sup>, kuris nustato nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo sistemą, draudžiamų asmenų kategorijas, teises į šio draudimo išmokas, išmokų skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, kai darbuotojo sveikatai buvo padaryta žala. Kitas, taip pat svarbus teisės aktas tai Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas (toliau – Žalos atlyginimo laikinasis įstatymas)<sup>39</sup>, kuris reguliuoja žalos atlyginimo tvarką, dydį bei

---

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2002 m. birželio 26 d., Nr. 64-2569.

<sup>36</sup> NEKROŠIUS, I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos: pranešimas skaitytas mokslinėje-praktinėje konferencijoje Lietuvos darbo kodekso galiojimo penkmečiui paminėti. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 145-147.

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 1999 m. gruodžio 29 d., Nr. 110-3207.

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 1997 m. liepos 16 d., Nr. 67-1656.

nustato asmenis, turinčius teisę į žalos atlyginimą. Abu šie teisės aktai svarbūs kalbant apie žalos atlyginimą, kai darbuotojas buvo draudžiamas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų draudimu. Taigi, darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo būdus galima būtų skirti į atsakomybę pagal darbo teisės normas ir atsakomybę pagal viešosios teisės normas, priklausomai nuo to ar darbuotojas buvo draustas. Sveikatai padarytos žalos atlyginimo ypatumai bus nagrinėtini atskirai ir detaliau kitame skyriuje, todėl toliau klausimas nebus plėtojamas.

Minėti teisės aktai nustatė darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo galimybę. Lyginant su ankstesniu Lietuvoje galiojusių teisiniu šio klausimo reguliavimu, draudiminė pusė stipriai nepakito – darbuotojams suteikiamas gydymas, pragyvenimo šaltinis gydymosi periodu, tačiau atvirksčiai nei tarpukario laikotarpiu, absoliučiai visi pagal darbo sutartis dirbantys asmenys yra draustini. Kalbant apie ne draudiminius santykius, darbuotojų sveikatos sužalojimo atlyginimas įtvirtintas DK, tai yra pagrindiniu darbo santykius reglamentuojančiu teisės aktu, tai svarbu teisinio aiškumo prasme. Negana to, šiandieninėje Lietuvoje asmens sveikata laikoma Konstitucine vertybe, todėl nenuostabu, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. įtvirtinta žmogaus teisė turėti teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti socialinę apsaugą nedarbo atveju<sup>40</sup>. Valstybė saugo asmens sveikatą įvairiuose santykiuose, tame tarpe neaplenkdama ir darbo santykių. Konstitucijos nuostata suponuoja valstybės pareigą nustatyti teisinį reguliavimą, pagal kurį būtų sudarytos teisinės prielaidos įgyvendinti teisę į saugią ir sveiką darbo aplinką, tai darydama valstybė kartu privalo nustatyti ir veiksmingus šios konstitucinės teisės įgyvendinimo kontrolės mechanizmus<sup>41</sup>. Taigi, darbdavio materialinės atsakomybės įtvirtinimas, asmens apsaugos darbo santykiuose nustatymas bei pajamų nelaimės atveju garantavimas teisės aktais užtikrina įgyvendinimo bei gynybos mechanizmą, taip pat įtvirtina žmogaus orumo apsaugą ir gynimą.

Kalbant apie darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo perspektyvas ateityje, būtina aptarti greitai įsigaliosiantį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiantis Darbo kodeksas)<sup>42</sup>. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančiame Darbo kodekse panaikinamas skyrius dėl materialinės atsakomybės ir vietoj jo, darbo santykių subjektų padarytai žalai atlyginti, atsiras XI skyrius, reglamentuojantis žalos atlyginimą.

---

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas *Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo 30 straipsnio (2005 m. gegužės 19 d. redakcija), 32 straipsnio 4 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai*, Nr. 26/06.

<sup>41</sup> *Ibid.* 40.

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (neįsigaliojęs, įsigaliojimo data 2017 m. liepos 1 d.). *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., Nr. 23709.



Pagrindinis ypatumas tas, kad kodekse visa žalos atlyginimo tvarka perkeliama į kitą teisės šaką ir žalos atlyginimas galimas remiantis CK nuostatomis, kurios reglamentuoja civilinę atsakomybę. Tiesa, nuostatos dėl socialinio draudimo išlieka, o žalą atlyginti pagal CK galima tiek, kiek jos nepadengia valstybinio socialinio draudimo išmokos. Manytina, kad tokiu būdu bus sukurta daugiau aiškumo, kadangi šiuo metu paraleliai galioja DK ir CK nuostatos. Pagal DK reguliavimą žala darbuotojo sveikatai atlyginama pagal CK nuostatas, tad nors prievolė atlyginti žalą darbuotojo sveikatai išreiškia civilinės atsakomybės esmę, bet darbuotojo sveikatai padarytai žalai atlyginti yra nustatytos specialios taisyklės, kurios reiškia civilinės atsakomybės normų nepakankamumą reguliuojant darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą<sup>43</sup>. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui buvusių dabartinio DK nuostatų atsisakoma ir darbo subjektų žalos atlyginimo klausimai taps sprendžiami pagal CK nuostatas.

Apibendrinant Lietuvoje galiojusių teisės aktų, susijusių su darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimu, pasakytina, kad visumoje teisinių santykių progresavimą lėmė siekis sukurti visiškai savitą, Lietuvai pritaikytą teisinę žalos atlyginimo sistemą. Visa darbo teisinės sistemos raida pasidavė istorijos ir ekonomikos pokyčiams ir buvo stipriai juntama tuo metu vyravusios politinės nuostatos, siekimas teisės normas pritaikyti to laikotarpio dvasiai, pastebima teisės normų kodifikacijos įtaka, kuri leido teisės normoms veikti vieningai.

---

<sup>43</sup> BUBILAITĖ, B., Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 67, p. 164-168.

## 2. DARBUOTOJO SVEIKATAI PADARYTOS ŽALOS ATLYGINIMO BŪDAI IR ATLYGINIMO TVARKA

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje<sup>44</sup> įtvirtinta valstybės pareiga rūpintis žmonių sveikata. Asmens sveikata laikoma viena svarbiausių vertybių, todėl ir darbo santykių teisiniame reguliavime ypatingas dėmesys yra sutelkiamas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimams. Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme sveikata laikoma asmens ir visuomenės fizine, dvasine ir socialine gerove<sup>45</sup>. Didelę įtaką darbuotojų sveikatai padarytos žalos teisiniam reguliavimui bei saugos darbe klausimams užtikrinti padarė ir tarptautiniai teisės aktai. Lietuva yra ratifikavusi Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas, kurių pagrindu prisiimti įsipareigojimai dėl darbuotojų saugos darbe klausimų. Galima būtų išskirti Konvenciją Nr. 81 Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje, kurioje įtvirtinti pagrindiniai principai, siekiant užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą<sup>46</sup>. Ypatingai svarbi ir ratifikuota Europos Tarybos Europos socialinė chartija, kuri įtvirtina pagrindinius principus dėl darbuotojų teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas<sup>47</sup>. Didžiulę įtaką padarė Europos Sąjungos leidžiami teisės aktai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Pagrindinė ir svarbiausia direktyva nagrinėjamu atveju yra Europos Sąjungos Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB)<sup>48</sup>. Direktyva nustatomi pagrindiniai principai ir reikalavimai valstybių narių teisei, reglamentuojančiai darbuotojų saugą ir sveikatą, atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus. Negana to, Europos Sąjunga, stipriai veikdama valstybių narių nacionalinę teisę, atsižvelgdama į pagrindines vyraujančias problemas, siekia kaip įmanoma labiau darbuotojų saugos klausimus įtraukti į Europos Sąjungos politinę programą<sup>49</sup>. Gausus teisinis reguliavimas parodo, kad darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai yra reikšmingi ne tik nacionaliam įstatymų leidėjui, bet ir tarptautinei bendruomenei. Teisinis reguliavimas, saugodamas sveikatą, kaip vertybę, pirmiausia siekia kuo įmanoma labiau išvengti nelaimingų atsitikimų darbe atveju, tačiau teisinis reguliavimas saugodamas asmens sveikatą taip pat

---

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 63-1231.

<sup>46</sup> Tarptautinės Darbo Organizacijos Konvencija Nr. 81 Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-652.

<sup>47</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704

<sup>48</sup> 1989 m. birželio 12 d. Europos Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OL, 1989 specialusis leidimas, p. 1.

<sup>49</sup> Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. COM 2014, Nr. 0332.

sudaro prielaidas asmens galimybei gyventi pilnavertį gyvenimą. Dėl šių priežasčių teisinis reguliavimas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais yra palyginti gausus ir Lietuvoje. Specialieji įstatymai ir DK reguliuoja nelaimingų atsitikimų prevencijos, saugios darbo aplinkos, profesinės rizikos, darbdavių pareigas užtikrinant saugias ir sveikas darbo sąlygas klausimus, taip pat sveikatai padarytos žalos atlyginimo tvarką, kurios atlyginimas yra kiek savitas, lyginant su kitais turtinės žalos atlyginimo atvejais.

Darbe nagrinėjama tema – darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje, todėl svarbu apibrėžti, kas laikytina žala sveikatai. NADPLSDĮ 3 str. 10 d. paaiškinama, kas laikytina nelaimingu atsitikimu darbe – tai įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį, atliekant darbo funkcijas ar būnant darbo vietoje, dėl kurio darbuotojas patiria žalą sveikatai ir netenka darbingumo nors vienai dienai arba dėl kurio darbuotojas miršta, nustatyta tvarka iširtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe. Įstatymo nuostatos skiria žalą sveikatai ir mirties atvejį, nors jie abu pripažįstami nelaimingu atsitikimu darbe. Tokią pat skirtį daro ir Darbo bei Civilinis kodeksai. Teigtina, kad žalą sveikatai galima aiškinti plačiąja bei siaurąja prasme. Plačiąja prasme sveikatai padaryta žala turėtų būti laikomi visi atvejai, kai asmeniui padaromas neigiamas poveikis, net ir tie įvykiai, kurių pasekmė mirtis. Siaurąja prasme – tik asmens sveikatai padaryta žala. Mirties atvejis daug sudėtingesnis ir šiuo atveju žala atlyginama ne tiesiogiai nukentėjusiam asmeniui, t. y. darbuotojui, o kitiems asmenims. Todėl žalą nagrinėjamu atveju reikėtų suprasti siauriau – kaip darbinėje veikloje padarytą neigiamą poveikį asmens sveikatai, įskaitant ir susirgimą profesine liga. Tačiau svarbu, kad sveikatos sužalojimo mastas būtų toks, kad darbuotojas nors vienai dienai prarastų darbingumą, kitu atveju toks įvykis bus laikomas incidentu Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau – DSSĮ)<sup>50</sup> prasme ir socialinio draudimo teisė nelaikys jo draudiminiu įvykiu. Kyla klausimas, ar darbuotojas gali reikalauti žalos atlyginimo įvykus incidentui, remdamasis deliktinės teisės nuostatomis. Manytina, kad teoriškai tokia galimybė išlieka, tačiau praktiškai ji neveiks dėl mažareikšmiškumo, kadangi asmeniui nėra apribojama galimybė dirbti, jo sveikatai nėra padaryta tokio pobūdžio žala, kuri ribotų jo veikimo laisvę. Kitas aspektas – ar įmanoma realiai įvertinti žalą sveikatai. Incidento atveju, kaip jau minėta, žala mažareikšmė, gali nebūti objektyviai matomo neigiamo poveikio sveikatai, tuo tarpu, kai padaroma žala darbuotojo sveikatai ir dėl to jis praranda nedarbingumą nors vienai dienai, jam padaroma reali turtinė žala – negaunamos pajamos, patiriamos gydymosi išlaidos, poveikis sveikatai aiškiai matomas. Nors DSSĮ numatytas privalomas incidentų

---

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

registravimas, manytina, kad šios taisyklės įtvirtinimas turi prevencinę reikšmę. Incidentų registravimas bei jų tyrimas svarbus, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbo vietoje, taip pat siekiant išvengti nelaimingo atsitikimo darbe, todėl teigtina, kad incidento atveju, darbuotojas gali kelti saugos darbe klausimą. Toliau šiame skyriuje bus pateikiama bendra analizė būdų, kuriais darbuotojui yra atlyginama žala dėl sveikatos sužalojimo, analizės siekis – išnagrinėti skirtingų teisės sistemų reguliavimą bei jų tarpusavio sąveiką.

Darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo tvarką reguliuoja DK, CK, NADPLSDĮ, Žalos atlyginimo laikinasis įstatymas. Kaip teigia A. Verikas darbuotojų sveikatai padarytos žalos specifiškumą ir reguliavimo gausą nulemia kelios priežastys: tai atsakomybės pobūdis bei kartu su žala sveikatai atsiradę padariniai. Pirma, atsakomybė už asmens sveikatai padarytą žalą turi tiek deliktinį, tiek sutartinį pobūdį<sup>51</sup>. Tai nulemia ir pačios darbo teisės dvilypumas, kuri turi tiek privatei teisei, tiek viešajai teisei būdingų elementų, kurių pastarieji skirti darbuotojo apsaugai. Darbdaviui įstatymų pagrindu kyla pareiga užtikrinti kiek įmanoma saugias darbo sąlygas, o įstatymų numatytos pareigos nesilaikymas, nagrinėjamu atveju, sukelia padarinius – žalos padarymą darbuotojo sveikatai. Tiesa, darbdavį ir darbuotoją sieja sutartiniai santykiai, todėl žala sveikatai patiriama veikiant darbdavio interesų labui, vykdant nurodymus pagal darbdavio nustatytas taisykles, dėl šios priežasties sutartinis santykių pobūdis – aiškus darbo funkcijų, tvarkos apibrėžimas – leidžia numatyti žalos atsiradimo riziką ir kiek įmanoma ją sumažinti<sup>52</sup>. Taigi DK įtvirtinus atskirą materialinės atsakomybės institutą, galima teigti, kad darbdavio atsakomybė gali kilti tiek iš įstatymo, tiek iš sutarties numatytų įpareigojimų nevykdymo. Tačiau profesoriaus Valentino Mikelėno nuomone, įtvirtintas materialinės atsakomybės institutas, kuris sukuria atsakomybės santykio dvilypumą, yra perteklinis ir tai galima pagrįsti užsienio valstybių pavyzdžiais, kur, esant darbuotojo sužalojimo atvejui, darbuotojui žala atlyginama nelaimingų atsitikimų darbe draudimo pagrindu, o jam nepadengus visų išlaidų – civilinės deliktinės atsakomybės normomis. Civilinės atsakomybės taikymą paaiškintų ir tai, kad asmens sveikata nėra išimtinai darbo teisės gynimo objektas, atvirkščiai – žalos padarymas yra civilinių teisių ir pareigų atsiradimo pagrindas<sup>53</sup>, todėl sveikatai padaryta žala neturėtų būti kildinama, iš atsakomybės atsirandančios iš darbo sutarties. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančiame Darbo kodekse materialinės atsakomybės institutas panaikintas, todėl, manytina, kad

---

<sup>51</sup> VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 11(89); p. 63-69

<sup>52</sup> *Ibid.* 51.

<sup>53</sup> MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 37.

reikėtų sutikti su profesoriaus V. Mikelėno pozicija ir darbuotojo sveikatai padarytos žalos atvejus savo esme laikyti deliktinės atsakomybės institutu ir nekildinti jo iš darbo sutarties atsirandančių pareigų. Tiesa, negalima paneigti DK svarbos, kadangi juo siekiama balanso tarp darbo santykio šalių. Darbuotojui, kaip silpnesnei darbo santykių šaliai būtina papildoma apsauga, todėl manytina, kad DK normos, ne tik prevenciškai užtikrina, kuo mažesnę nelaimingų atsitikimų kiekį, tačiau taip pat įtvirtina tvirtesnę, labiau užtikrintą žalos atlyginimo tvarką. Atsižvelgus į tai ir deliktinės atsakomybės, kuri kyla įstatymo pagrindu, pobūdį, teigtina, jog ne sutartinis įsipareigojimų prisiėmimas nulemia atsakomybės ypatingumą, o siekis kiek įmanoma labiau apsaugoti darbuotoją nuo neigiamo poveikio jo sveikatai ar net mirties.

Tuo tarpu antrasis kriterijus, lemiantis darbuotojams padarytos žalos atlyginimo specifiškumą ir kompleksinio teisės normų taikymo poreikį, yra dėl atsiradusios žalos kilę padariniai. Sveikatai padarytos žalos atlyginimo ypatumus lemiantis veiksnys yra tai, kad sveikatos sutrikimai yra neišvengiamai susiję su laikinu arba nuolatiniu darbingumo netekimu ir prarastu savarankiškumu, sumažėjusiu darbingumu, kurio pasekmė pragyvenimui reikalingų pajamų sumažėjimas ir tinkamų gyvenimo sąlygų neužtikrinimas. Kaip ankščiau minėta – sveikata laikoma visuotine vertybe, todėl sveikatai padarytos žalos atlyginimas tampa ne tik žalą patyrusio ir atsakingo už žalos padarymą asmens reikalas, bet ir visos visuomenės rūpestis<sup>54</sup>. Kompleksinio normų poreikio taikymas sąlygotas ir to, kad padarius žalą darbuotojo sveikatai, siekiama, kad darbuotojas kuo greičiau pasveiktų ir taptų darbingu, jam užtikrinant pragyvenimo šaltinį ir kompensuojant jo patirtą žalą<sup>55</sup>. Kita vertus, sveikatai padarytos žalos atlyginimo teisinis reguliavimas ir numatyti skirtingi žalos atlyginimo būdai yra skirtingos paskirties. Socialinio draudimo teisės paskirtis – nukentėjusiam nuo nelaimingo atsitikimo darbe darbuotojui užtikrinti socialinį saugumą, suteikiant jam pragyvenimo šaltinį, tuo tarpu civilinės atsakomybės paskirtis, kaip ir materialinės atsakomybės – grąžinti nukentėjusį į tą padėtį, kurioje jis buvo iki žalos patyrimo. Išsakytos aplinkybės pagrindžia tai, kad vieno teisės akto taikymas nėra pakankamas efektyviam darbuotojo gynimui darbuotojui patyrus žalą sveikatos sužalojimo atveju, siekiant maksimaliai atstatyti padėtį iki sužalojimo.

Skirtingų teisės aktų galiojimas suponuoja ir skirtingą žalos atlyginimo tvarką, kadangi minėtas žalos sistemas sieja bendras tikslas – kompensuoti patirtą žalą, tačiau

---

<sup>54</sup> VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 11(89); p. 63-69

<sup>55</sup> HUMBLET, M. *et. al. International labour standarts: A global approach. 75th anniversary of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Malta: International Labour Office, 2001.

paprastai skiriasi žalos kompensavimo mastas. CK ir DK įtvirtina visiško žalos atlyginimo principą, tuo tarpu socialinio draudimo teisė siekia suteikti adekvačią paramą, todėl kompensacijos yra ribojamos ir paprastai atlyginama mažesnė patirtos žalos dalis<sup>56</sup>. Taip pat padarius žalą sveikatai kartu kyla ir šalutiniai padariniai – patiriamos gydymosi išlaidos, gaunamas nedarbingumas, sumažėja pragyvenimo šaltinis, patiriami dvasiniai išgyvenimai, kuriuos sunku įkainoti pinigine išraiška. Taigi, skirtingais teisės aktais nustatyta tvarka sudaro vieningą sistemą, kuri užtikrina galimybę gauti visapusišką žalos atlyginimą.

Darbuotojui siekiant gauti žalos atlyginimą už sveikatos sužalojimo sukeltus padarinius, priklausomai nuo atlyginimo būdo, reikalinga įrodyti tam tikras aplinkybes. Atlyginant žalą, patirtą dėl sveikatos sužalojimo, darbuotojui pirmumas teikiamas viešosios teisės normoms, todėl pirmiausia tokio darbuotojo atžvilgiu turi būti patikrinta ar jis atitinka NADPLSDĮ įtvirtintus kriterijus. Nors nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu privalomai draudžiami visi asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, tai automatiškai nereiškia, kad darbuotojas, patyręs žalą sveikatai, gaus įstatymo garantuojamą kompensaciją. Pastarasis įstatymas kelia reikalavimą, kad įvykis, sukėlęs žalą darbuotojo sveikatai, būtų pripažintas draudiminiu. Šis reikalavimas nulemia ir valstybinių institucijų galimą įsikišimą tiriant nelaimingą atsitikimą. Taigi, socialinio draudimo žalos kompensavimo sistemą administruojant valstybės institucijoms, sudaroma prielaida gana greitam išmokų apskaičiavimui ir išmokėjimui, tokiu būdu žalą patyręs asmuo nedelsiant gauna finansinę paramą<sup>57</sup>. Nelaimingą įvykį, sukėlusį žalą darbuotojo sveikatai, pripažinus draudžiamuoju ir viešosios teisės normų pagalba gavus kompensavimą, darbuotojas turi teisę reikalauti darbdavio atlyginti tas išlaidas, kurių nepadengė NADPLSDĮ skirtos išmokos. Tokiu atveju darbuotojas gali prašyti atlyginti žalą padarytą jo sveikatai tiesiogiai iš darbdavio, o šiam nesutikus atlyginti žalos – kreiptis į kompetentingą instituciją. Pagal tai gali būti skiriamas savanoriškas ir priverstinis žalos atlyginimas. Pirmuoju atveju pačios šalys tarpusavyje susitaria dėl sveikatai padarytos žalos atlyginimo, priverstiniu atveju, t. y. darbdaviui geranoriškai nesutikus atlyginti žalos, darbuotojas turi teisę kreiptis į ikiteisminius ginčus nagrinėjančią organą arba teismą<sup>58</sup>. Šiuo atveju tolimesnė ginčo eiga ir siekis gauti žalos atlyginimą dėl sveikatai padarytos žalos vyksta pasitelkus deliktinę atsakomybę, tiksliau vadovaujantis

---

<sup>56</sup> PETRAUSKAITĖ, D. *et. al. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: pirmieji dešimt galiojimo metų*: mokslo studija. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2013, p. 1056.

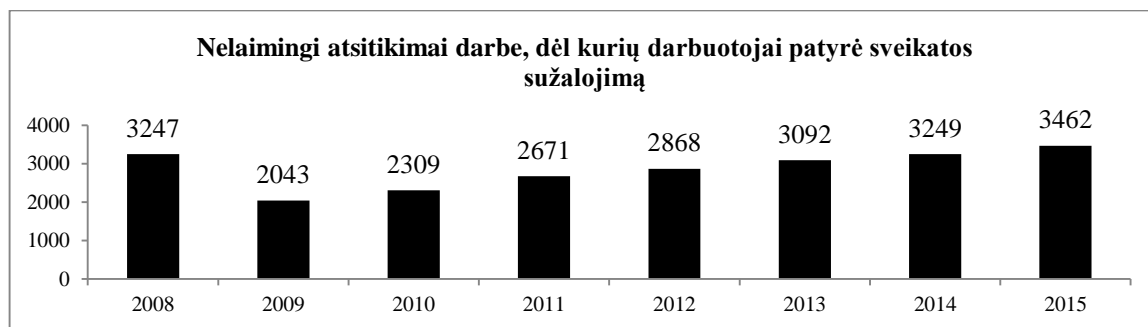
<sup>57</sup> *Ibid.* 56.

<sup>58</sup> BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 282.

Civiliniu arba DK, tad yra reikalinga įrodyti civilinės arba materialinės atsakomybės sąlygas.

Taigi apibendrinant, galiojantis skirtingų šakų teisinis reguliavimas darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimais, sudaro vieningą sistemą. Nors nagrinėjamų teisės aktų paskirtis patyrus sveikatos sužalojimą yra skirtinga, galiojančiu teisiniu reguliavimu siekiama bendro tikslo – kompensuoti darbuotojo patirtą žalą patyrus sveikatos sužalojimą darbe. Todėl gausus teisinis reguliavimas darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimui, sudaro prielaidą sparčiai užtikrinti asmeniui pajamų šaltinį, taip pat efektyvų darbuotojo teisių gynimą sveikatos sužalojimo atveju.

## 2.1. Žalos atlyginimas, kai darbuotojas apdraustas nelaimingu atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu



1 paveikslas. Nelaimingų atsitikimų darbe 2008-2015 metais, dėl kurių darbuotojai patyrė sveikatos sužalojimą.

*Šaltinis:* Sudaryta remiantis: Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/NAinfo2015analize.pdf>>

Viena opiausių problemų ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europos Sąjungoje darbo santykių atžvilgiu vis dar išlieka saugių darbo sąlygų užtikrinimas. Palyginti su visos Europos Sąjungos rodikliais, didesnė Lietuvos vyresnio amžiaus darbuotojų dalis 2012 m. nurodė, kad jų darbas neigiamai veikia sveikatą, ir mažiau iš jų yra patenkinti savo darbo sąlygomis<sup>59</sup>. Sveikų sąlygų darbo vietoje užtikrinimo stoką patvirtina ir pateiktos schemos duomenys, kurioje galima pastebėti, kad nelaimingų atsitikimų darbe skaičius išlieka gana didelis. Akivaizdžiai matoma, kad nelaimingų atsitikimų, dėl kurių padaroma žala darbuotojo sveikatai, kiekis auga. Nagrinėjant pateiktus duomenis, matyti, kad

<sup>59</sup> Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros leidinys. Saugesnis ir sveikesnis darbas bet kokiame amžiuje. Šalies aprašymas: Lietuva [interaktyvus]. 2016 m. [žiūrėta 2017 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetu: <<https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-country-inventory-lithuania/view>>.

mažiausias nelaimingų atsitikimų kiekis Lietuvoje buvo 2009 m., o vėliau nelaimingi atsitikimai tendencingai didėjo, taigi, darytina išvada, kad nėra imamasi pakankamai prevencinių priemonių jiems išvengti. Sunkių nelaimingų atsitikimų ar profesinių ligų prevencija ir darbuotojų sveikatos stiprinimas per visą jų darbingą amžių nuo paties pirmojo darbo yra pagrindinė sąlyga, leidžianti jiems dirbti ilgiau<sup>60</sup>. Tačiau pastebint nelaimingų atsitikimų skaičiaus augimą ir nepakankamai dedamas pastangas jiems išvengti, ypač svarbu sureguliuoti kompensavimo sistemą, kurios dėka, darbuotojui, patyrusiam sveikatos sužalojimą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, būtų užtikrintas nors minimalus pragyvenimo šaltinis.

Socialinės apsaugos sistema yra ypač aktuali darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimais. Socialinė apsauga gali būti traktuojama kaip atsakas į pagalbos šauksmą, o tiksliau kaip priemonių visuma, kurias pasitelkiant sukuriamas solidarumas tarp žmonių įvairiais socialinės rizikos atvejais<sup>61</sup>. Tai reiškia visuomenės prisidėjimą prie išlaikymo tų savo narių, kurie dėl įstatymuose numatytų svarbių priežasčių negali apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba yra nepakankamai aprūpinti<sup>62</sup>. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe darbuotojas turi galimybę reikalauti jam priklausančios draudimo kompensacijos, kuri gali pasireikšti keliomis formomis: kaip ligos išmoka, netekto darbingumo vienkartinė kompensacija, netekto darbingumo periodinė kompensacija. Tiesa, žalos atlyginimas nėra pagrindinis ir vienintelis nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų socialinio draudimo tikslas, o prie žalos atlyginimo būdų valstybinis socialinis draudimas gali būti priskiriamas tik sąlygiškai<sup>63</sup>, kadangi siekiama ne tik kompensuoti darbuotojo negautas pajamas, kaip patirtos turtinės žalos atlyginimą, tačiau tuo pačiu darbuotojams gali būti suteikiama ir socialinė parama. Taigi, socialinio draudimo teisė, lyginant ją su kitomis teisės šakų normomis, kurios numato žalos kompensavimą, suteikia darbuotojui, patyrusiam žalą, galimybę gauti piniginę paramą žymiai greičiau, sistema užtikrina ne tik greitą netekto atlyginimo kompensavimo tvarką, tačiau taip pat galimybę asmeniui, patyrusiam sužalojimą, gauti paramą dėl nustatyto

---

<sup>60</sup> Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. COM 2014, Nr. 0332.

<sup>61</sup> BITINAS, A., LITVAITIENĖ, J., TARTILAS, J. *Socialinės apsaugos teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2011, p. 9.

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. *1997 m. kovo 12 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 8 straipsnio antrosios dalies 1 punkto ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 26 d. nutarimo Nr. 142 „Dėl Lietuvos Respublikos 1995 m. vasario 20 d. nutarimo Nr. 266 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“ dalinio pakeitimo“ 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 5/96.*

<sup>63</sup> VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 11(89); p. 63-69.



nedarbingumo. Taigi, viena vertus, tai reiškia apdraustojo interesų apsaugą, nes darbuotojui atlyginama padaryta žala, kita vertus, tai reiškia draudimo apsaugos suteikimą ir darbdaviui, kadangi jis mokėdamas draudimo įmokas, pagrįstai tikisi, kad tuo metu žalos padarymo rizika yra padengiama draudiko išipareigojimu apmokėti apdraustojo darbuotojo nuostolius dėl profesinės ligos iš sukauptų draudimo lėšų<sup>64</sup>. Dėl šios priežasties darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistemoje pirmumas teikiamas teisės normoms, nustatančios žalos atlyginimą socialinio draudimo būdu.

### **2.1.1. Sąlygos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokoms gauti**

Darbuotojo sveikatai padarytos žalos priežastis, socialinio draudimo prasme, yra nelaimingas atsitikimas darbe. Tačiau, kad dėl nelaimingo atsitikimo darbe darbuotojas gautų kompensaciją, įvykęs nelaimingas atsitikimas turi būti pripažįstamas draudžiamuoju įvykiu. Išskiriamos pozityviosios ir negatyviosios sąlygos, kuomet įvykis, sukėlęs žalą darbuotojo sveikatai, pripažįstamas draudžiamuoju. Įstatymo 6 str. pateikiamos pozityviosios sąlygos, kuomet įvykis yra laikomas draudžiamuoju – draudžiamaisiais įvykiais pripažįstami nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu apdraustiems asmenims, įvykę nelaimingi atsitikimai darbe arba nustatytos profesinės ligos, kuriuos ištyrus nustatoma, kad jie įvyko esant šioms sąlygoms: 1) dirbant draudėjo nustatytu ar atskirai paskirtu dirbti darbo laiku bei dirbant tarnybinių komandiruočių laiku, 2) dirbant darbo sutartyje sulygtą darbą, įskaitant ir darbo vietos parengimą bei sutvarkymą, taip pat atliekant kitus pavestus darbus, 3) dirbant darbą, už kurį mokamas darbo užmokestis, nuo kurio mokamos arba turi būti mokamos nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokos. Vertėtų pabrėžti, kad šios sąlygos laikytinos kumuliatyviomis, todėl teisė į žalos atlyginimą atsiranda tik esant jų visetui. Nurodytų sąlygų įtvirtinimas gali būti aiškinamas įstatymų leidėjo siekiu subalansuoti socialinio draudimo žalos atlyginimo mechanizmą taip, kad juo galėtų pasinaudoti tik tie darbuotojai, kuriems žala sveikatai padaryta dėl darbinės veiklos. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad įstatymas draudžiamuoju įvykiu pripažįsta ne tik nelaimingą atsitikimą, tačiau taip pat ir profesinę ligą.

---

<sup>64</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje M. B. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Utenos rajono skyriui, Nr. 3K-3-1737/2002, kat. 7.1.

Be ankščiau įvardintų sąlygų, kurioms esant įvykis pripažįstamas draudiminiu, įstatymo 6 str. 5 d. numatyta papildoma draudiminė apsauga darbuotojams, kaip, pavyzdžiui, nelaimingi atsitikimai įvyksta papildomų pertraukų metu ar įvykus nelaimingam įvykiui pakeliui į darbą ar iš darbo. Atskirai išskiriami asmenys, dirbantys pagal nuotolinio darbo sutartis. Šiems asmenims įvykę nelaimingi atsitikimai ir profesinės ligos pripažįstamos draudžiamaisiais tik tuo atveju, kai sveikatos sužalojimas atsirado dirbant darbdavio naudai, o jį lėmė ar sukėlė darbdavio pateiktos medžiagos ar darbo priemonės, taip pat pats gamybos procesas. Pavyzdžiui, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, nagrinėdamas bylą dėl nelaimingo atsitikimo pripažinimo ar nepripažinimo draudiminiu įvykiu nurodė, kad nepagrįsta manyti, jog darbuotojai, dirbantys pagal nuotolinio darbo sutartį, būtinojo sustojimo pailsėti ir pavalgyti metu, nustoję vykdyti jiems pavestas darbinės funkcijas, kadangi tokį sustojimą suponuoja darbo pobūdis. Teismas pažymėjo, kad išpildyta draudiminiam įvykiui pripažinti reikalinga sąlygų visuma, o darbuotojams dirbant tarnybinių komandiruočių laiku visas darbdavio nustatytas komandiruotės laikas yra apskaitomas kaip darbo laikas, todėl nelaimingas atsitikimas darbe turi būti pripažintas draudiminiu<sup>65</sup>. Kaip matyti ir iš šio atvejo, draudiminiam įvykiui pripažinti yra reikalinga trijų sąlygų visuma, nesant bent vienai iš jų įvykis negali būti pripažįstamas draudžiamuoju, todėl esant minėtai sąlygų visumai, įvykis, sukėlęs darbuotojo sveikatai žalą, gali būti pripažįstamas nedraudžiamuoju tik esant NADPLSDĮ nurodytiems pagrindams.

Pastarojo įstatymo 7 str. pateikiamos negatyviosios sąlygos, kurioms esant įvykį, sukėlusį žalą darbuotojo sveikatai, atsisakoma pripažinti draudžiamuoju. Taigi NADPLSDĮ nustato papildomas sąlygas, kuomet, nors ir formaliai įvykis atitinka draudžiamajam įvykiui keliamas minėtas tris sąlygas, tačiau yra įvykę papildomų juridinių faktų, kurie tą įvykį daro nedraudiminiu. Draudžiamaisiais įvykiais taip pat nepripažįstami nelaimingi atsitikimai darbe arba ūmios profesinės ligos, kuriuos ištyrus nustatoma, kad nelaimingas atsitikimas darbe įvyko, ūmi profesinė liga pasireiškė esant tinkamoms, saugioms, sveikatai nekenksmingoms darbo sąlygoms ir juos lėmė apdraustojų asmens neblaivumas arba apsvaigimas nuo psichiką veikiančių medžiagų. Nelaimingi atsitikimai pakeliui į darbą ar iš darbo nepripažįstami draudžiamaisiais įvykiais, jeigu apdraustasis asmuo buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų.

---

<sup>65</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2008 m. gruodžio 18 d. nutartis administracinėje byloje I. P. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius, Nr. A-822-1916-08, kat. 6.5., 61.

Labai svarbu, kad kiekvienas įvykis, dėl kurio buvo padaryta žala darbuotojo sveikatai, būtų tinkamai iširtas. Todėl kiekvienu konkrečiu atveju sprendimas dėl nelaimingo atsitikimo darbe, taip pat profesinės ligos pripažinimo ar nepripažinimo draudiminiu įvykiu turi būti priimtas itin kruopščiai ištyrus reikšmingų šiam klausimui išspręsti aplinkybių visumą ir jas įvertinus pagal įstatymo normas<sup>66</sup>. Vadovaujantis NADPLSDĮ sprendimus dėl įvykusių nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų pripažinimo draudžiamaisiais įvykiais, taip pat dėl išmokų nukentėjusiesiems skyrimo ir mokėjimo priima Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai (toliau – Fondas). Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatai reglamentuoja procedūrinius klausimus dėl nelaimingo atsitikimo pripažinimo draudiminiu įvykiu<sup>67</sup>. Minėtam teisės akte nustatyta, kad nagrinėjant nelaimingų atsitikimų darbe pripažinimo draudiminius įvykiais klausimą, Fondo valdybos teritorinis skyrius pagal nelaimingo atsitikimo darbe bei profesinės ligos patvirtinimo aktus ir kartu gautus dokumentus vertina įvykio aplinkybes, laiką, vietą, asmens kreipimosi į gydymo įstaigą laiką, o kilus neaiškumų ar esant būtinybei gali būti pareikalauta papildomų dokumentų. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra išaiškinęs, kad įrodinėjimo pareiga dėl nelaimingo atsitikimo pripažinimo nedraudiminiu tenka subjektui, kuriam, suteikta kompetencija priimti sprendimą dėl nelaimingo atsitikimo darbe pripažinimo nedraudiminiu įvykiu, kadangi NADPLSDĮ paskirtis, išimtinis nedraudiminių įvykių pobūdis, itin griežtos nelaimingo atsitikimo darbe pripažinimo nedraudiminiu įvykiu pasekmės nukentėjusiajam, visa tai nulemia, kad nelaimingo atsitikimo darbe pripažinimui nedraudiminiu įvykiu keliami itin aukšti įrodinėjimo standartai<sup>68</sup>. Todėl Fondas sprenddamas ar įvykis pripažintinas draudžiamuoju ar ne, privalo įvertinti visas nelaimingo atsitikimo aplinkybes, o esant reikalingumui – kompetentingai įvertinti surinktus medicininius, ikiteisminio tyrimo institucijų ar kitus įrodymus ar pateiktas išvadas ir pateikti pagrįstą sprendimą.

Didesnį problemškumą galima įžvelgti dėl profesinės ligos pripažinimo draudžiamuoju įvykiu. Kad apdraustojo liga būtų pripažinta profesine, būtina nustatyti priežastinį ryšį tarp vieno ar daugiau kenksmingų ir pavojingų darbo aplinkos veiksnių ir

---

<sup>66</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 26 d. nutartis administracinėje byloje A. D. ir K. D. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šiaulių skyrius, Lietuvos valstybė, Nr. A-146-294-12, kat. 6.5.; 15.2.3.1.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 44-1448.

<sup>68</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2014 m. rugsėjo 16 d. nutartis administracinėje byloje J. P. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Mažeikių skyrius, Nr. A-146-1355-14, kat. 6.5.

apdrausto asmens sveikatos sutrikimo<sup>69</sup>. DSSĮ 44 str. įtvirtintos profesinės ligos tyrimo ir nustatymo procedūroje dalyvaujantys subjektai ir šios procedūros pagrindinės taisyklės. Minėtame straipsnyje nustatyta, kad profesinės ligos priežastis tiria ir jos pripažinimą profesine liga patvirtina profesinės ligos tyrimo komisija. Taigi, profesinės ligos tyrimo komisijai pavesta nustatyti ar darbuotojo profesinę ligą sąlygojo būtent jo dirbamas darbas. Profesinę ligą nustato gydytojas, turintis licenciją šiai veiklai, vadovaudamasis Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatais<sup>70</sup> ir Vyriausybės patvirtintu profesinių ligų sąrašu<sup>71</sup>. Ištyrus ir įvertinus darbuotojo sveikatos būklę, profesinės ligos priežasčių tyrimo duomenis, darbo medicinos gydytojas nustato profesinės ligos diagnozę arba jos nenustato ir tai patvirtina profesinės ligos patvirtinimo aktu<sup>72</sup>. Nesutinkant su išvada dėl profesinės ligos galima kreiptis į specialią ekspertinę instituciją<sup>73</sup>, kuri kompetentinga nagrinėti ginčus dėl profesinių ligų diagnozės nustatymo pagrįstumo. Taigi kompetentingos institucijos sprendimas pripažinti ūmų susirgimą, sukeltą darbo sąlygų, profesine liga automatiškai laikomas draudžiamuoju įvykiu.

Kalbant apie nedraudiminių įvykių požymius, ypač svarbus Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl NADPLSDĮ nuostatos atitikties Konstitucijai, kurioje teismas konstatavo, kad įstatymų leidėjas pagal Konstituciją negali nustatyti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį asmens, kurio sveikatai buvo pakenkta dėl netinkamų, nesaugių ar nesveikų darbo sąlygų, nepriklausančių nuo darbuotojo veiksmų ir būsenos, teisės į socialinę paramą atsiradimas būtų susietas su šio asmens būseną, tai yra darbuotojo neblaivumu ar apsvaigimu nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų, kai tokia asmens būseną apskritai nelėmė ir negalėjo lemti pakenkimo jo sveikatai<sup>74</sup>. Po šio nutarimo įsigaliojimo, subjektas, turintis kompetenciją pripažinti nelaimingą atsitikimą

---

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2005 m. vasario 7 d. nutarimas *Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. gegužės 8 d. nutarimu Nr. 506 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 37 punkto (2000 m. gegužės 8 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 29 straipsnio 1 daliai (1999 m. gruodžio 23 d., 2001 m. liepos 5 d. redakcijos), Nr. 9/02.*

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas *Dėl Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo pakeitimo (su pakeitimais ir papildymais). Teisės aktų registras, 2014, Nr. 11970*

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas *Dėl profesinių ligų sąrašo ir Lietuvos Respublikos profesinių ligų valstybės registro bei jo nuostatų (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1994, Nr. 94-1845.*

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas *Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo pakeitimo (su pakeitimais ir papildymais). Teisės aktų registras, 2014, Nr. 11970.*

<sup>73</sup> *Ibid.* 73.

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas *Dėl Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) nuostatos ir dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 13 punkto (2004 m. kovo 22 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 56/06.*

darbe ar profesinę ligą draudžiamuoju ar ne draudžiamuoju įvykiu, privalo aiškintis, ar asmens sveikatai padaryta žala kilo dėl nesaugių ir nesveikų darbo sąlygų, ar žalą nulėmė darbuotojo neblaivumas. Taigi nustatius, kad darbuotojo neblaivumas nebuvo tiesioginė nelaimingo atsitikimo priežastis, negalima situacija, kad įvykis, lėmęs žalą darbuotojui, būtų pripažintas nedraudiminiu. Teismų praktikoje kilus ginčui ar įvykis, lėmęs darbuotojo sužalojimą, turi būti pripažintas draudiminiu ar ne, priimta, kad kiekvienu atveju turi būti išaiškinamos ir nustatomos konkrečios įvykio aplinkybės, tai yra kas, asmens būseną ar netinkamas, nesaugios darbo sąlygos, lėmė nelaimingą atsitikimą ir jo pasekmes. Kitaip tariant, yra būtina nustatyti priežastinį ryšį tarp nelaimingo atsitikimo ir jį lėmusių konkrečių aplinkybių, ir tik tai įvertinus pripažinti įvykį draudiminiu ar ne<sup>75</sup>. Kitais atvejais, kai aiškinamasi ar nelaimingas atsitikimas arba profesinė liga turėtų būti pripažinta draudiminiu įvykiu, svarbu nustatyti ar nėra negatyviųjų sąlygų, kai įvyki, sukėlusį žalą darbuotojui, atsisakoma pripažinti draudiminiu. Nelaimingas atsitikimas, gali būti pripažįstamas nedraudiminiu, kai nustatoma, jog apdraustas nukentėjo dėl savo veikos, kurioje yra nusikalstamos veikos ar administracinio pažeidimo požymių. Tiesa, pripažįstama, kad šiuo atveju, tam, kad įvykis būtų pripažintas nedraudiminiu, reikalinga kelių esminių sąlygų būtinoji sutaptis: pirma, nukentėjusiojo asmens veika turi būti priežastiniame ryšyje su įvykio pasekmėmis, tai yra darbuotojas turėjo nukentėti dėl savo veikos, antra, nukentėjusiojo darbuotojo veika turi turėti nusikaltimo ar administracinio teisės pažeidimo požymių, trečia, tokį teisinį veikos kvalifikavimą turi pagrįsti kompetentingų institucijų sprendimai<sup>76</sup>. Šiuo atveju, kai institucijos sprendimas, kuriuo nustatyta, kad įvykis sukėlęs žalą darbuotojui, įvyko dėl darbuotojo veikoje esančių nusikalstamos veikos ar administracinio nusižengimo požymių, būtina nustatyti pažeidimo faktą ir priežastinį ryšį su nelaimingo atsitikimo kilimu ir tik nustatius tai, įvykį galima pripažinti nedraudžiamuoju.

Priežastinio ryšio nustatymas taip pat svarbus ir kitais atvejais sprendžiant ar sveikatos sužalojimas darbuotojui yra nesaugių ir nesveikų darbo sąlygų padarinys. Kai sprendžiama dėl darbuotojui nustatytos ligos, nelaimingo atsitikimo kvalifikavimui teisinę reikšmę įgyja ne sveikatos sutrikimo vieta arba laikas, o tik tai, ar liga buvo susijusi su darbu tiesioginiu priežastiniu ryšiu. Taigi tais atvejais, kai asmuo patiria sveikatos sutrikimus dėl ligos, nelaimingi atsitikimai darbe pripažintini draudiminiais

---

<sup>75</sup> Kauno apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 24 d. sprendimas administracinėje byloje D. N. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius, Nr. Ik-468-414/2012, kat. 6.5, 74.

<sup>76</sup> Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. gruodžio 14 d. sprendimas administracinėje byloje I. G., J. G. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus skyrius, Nr. I-10626-811/2015, kat. 3.21.

įvykiais tik tada, kai nustatoma, jog ligą iššaukė atliekamas darbas, betarpiškai darbo aplinkoje esantys sveikatai kenksmingi veiksniai<sup>77</sup>. Ginčų kyla ir siekiant nustatyti ar nelaimingas atsitikimas įvyko vykdant darbo funkcijas. Nustatyti, ar darbuotojas dirbo savavališkai ir be darbdavio žinios yra ypač sudėtinga. Pavyzdžiui, Klaipėdos apygardos administracinis teismas išnagrinėjęs bylą, kurioje nelaimingo atsitikimo darbe nepripažino draudžiamuoju įvykiu, nurodė, kad nukentėjęs darbuotojas, patyręs žalą sveikatai, vykdė sau nepriskirtas darbo funkcijas, nebuvo gavęs leidimo išvažiuoti iš darbų teritorijos. Tokią išvadą teismas padarė remdamasis byloje esančiais įrodymais – užduoties dokumentu, kuriame nurodytas kelionės maršrutas ir pareigos atlikti tik pavestą darbą<sup>78</sup>. Kitoje byloje Šiaulių apygardos administracinis teismas atsisakė pripažinti nelaimingą atsitikimą draudžiamuoju įvykiu nustatęs, kad darbuotojas, kai įvyko nelaimingas atsitikimas, sukėlęs jam žalą, dirbo sau. Teismas nustatė, kad darbuotojas netinkamai aiškina įvykio aplinkybes, atsižvelgęs į ikiteisminio tyrimo duomenimis, kuriuose buvo matomas nukrypimas nuo maršruto savo reikalais. Todėl remdamasis nustatytomis aplinkybėmis teismas pripažino, kad nėra pagrindų įpareigoti Valstybinio socialinio draudimo fondo pareiškėjui įvykusį nelaimingą atsitikimą pripažinti draudiminiu įvykiu<sup>79</sup>. Visumoje matyti, kad pagrindinis kriterijus, lemiantis nelaimingo atsitikimo pripažinimą draudžiamuoju įvykiu yra priežastinio ryšio konstatavimas. Kiekvienu atveju, jei yra tikimybė, kad įvykis, sukėlęs žalą darbuotojui, turi nedraudžiamąjo įvykio požymių, todėl reikalinga patikrinti sąlygą, dėl kurios įvykis būtų nepripažintas draudžiamuoju, su atsiradusiais padariniais ir įvykio aplinkybėmis.

### **2.1.2. Nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo išmokos**

Pripažinus įvykį, sukėlusį žalą darbuotojo sveikatai, draudžiamuoju ir darbuotojui tapus nedarbingu nors vienai dienai, jis turi teisę gauti ligos išmoką. NADPLSDĮ 12 str. nustatyta, kad ligos išmoka skiriama asmenims, tapusiems laikinai nedarbingiems dėl nelaimingo atsitikimo darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo arba profesinės ligos, pripažintų draudžiamaisiais įvykiais, jeigu teisė ją gauti atsirado draudimo laikotarpiu. Vertėtų

---

<sup>77</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 3 d. nutartis administracinėje byloje K. N. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Klaipėdos skyrius, Nr. A-552-207-14, kat. 6.5.

<sup>78</sup> Klaipėdos apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2009 m. liepos 3 d. sprendimas administracinėje byloje P.L. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kretingos skyrius, Nr. I-347-162/2009, kat. 6.5., 75.

<sup>79</sup> Šiaulių apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 7 d. sprendimas administracinėje byloje J. P. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Mažeikių skyrius, Nr. I-702-621/2015, kat. 6.5., 6.8., 74.

pabrėžti, kad šios teisės įgyvendinimą įstatymų leidėjas sieja su tam tikrų formalumų laikymusi – pagrindas skirti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas ir draudžiamąjį įvykį patvirtinantys dokumentai, kuriuose yra konstatuojami juridiniai faktai, suteikiantys darbuotojui teisę pasinaudoti įstatyme įtvirtintu žalos atlyginimo mechanizmu. Tokiu atveju darbuotojui išmokama ligos išmoka, kuri apskaičiuojama pagal apdraustojo asmens draudžiamąsias pajamas, turėtas per paeiliui einančius 3 kalendorinius mėnesius, buvusius iki praeito kalendorinio mėnesio prieš laikinojo nedarbingumo nustatymo mėnesį (13 str. 1 d.). Taigi, kaip matyti, įstatyme įtvirtinta tam tikra patirtos žalos įvertinimo prezumpcija. Atsižvelgiant į tai, galima manyti, kad žalos dydis preziumuojamas, siejant jį su gautų pajamų vidurkiu. Kyla klausimas, ar 3 mėnesių darbuotojo pajamų vidurkis yra tinkamas kriterijus įvertinti patirtus turtinius praradimus. Viena vertus, būtų galima teigti, kad toks laiko tarpas yra objektyviai nepakankamas, kadangi mėnesinis darbuotojo vidurkis per einamuosius metus gali būti ženkliai didesnis, nei per paskutinius metus. Kita vertus, tokia įstatymo leidėjo pozicija gali būti vertinama palankiai, kadangi užtikrina lankstų požiūrį į darbuotojo pajamų pokytį, kuris per palyginti neilgą laiko tarpą turėtų geriausiai atspindėti darbuotojo gaunamas pajamas, kartu ir patiriamus praradimus, todėl, manytina, kad nustatytas 3 mėnesių terminas turi būti laikomas tinkamu. Taip pat, atsižvelgiant į standartizuotą išmokų apskaičiavimą, darbuotojas aiškiai supranta, kokia išmokų suma konkrečiu atveju jam bus skirta, skirtingai nei siekiant žalos atlyginimo teismo proceso metu<sup>80</sup>. Ligos išmoka padengia darbuotojo negautas pajamas dėl sveikatos sužalojimo atsiradusio nedarbingumo. Tiesa, kompensuojamasis uždarbis negali viršyti užpraeito ketvirčio dviejų šalis vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (13 str. 1 d.). Tokiu atveju dėl padaryto sveikatos sužalojimo darbuotojas praranda dalį pajamų, kurias būtų uždirbęs, jei nebūtų įvykęs įvykis, padaręs žalą jo sveikatai. Todėl, esant tokiai situacijai, kai darbuotojo atlyginimas viršija kompensuojamas pajamas ir dėl to įvykus draudimui įvykiui jam nėra kompensuojamos visos gautos pajamos, atlyginti realiai gaunamų pajamų bei kompensuojamojo uždarbio skirtumą galima reikalauti kitais žalos atlyginimo būdais.

Socialinio draudimo pagrindu ne tik siekiama užtikrinti pajamas asmeniui, patyrusiam sužalojimą, tačiau taip pat siekiama suteikti kompensaciją dėl atsiradusio poveikio sveikatai. NADPLSDĮ numato galimybę gauti vienkartinę arba periodinę netekto darbingumo kompensaciją. Netektas darbingumas išreiškiamas procentais, darbingumo netekimo dėl nelaimingo atsitikimo ar susirgimo profesine liga procentą

---

<sup>80</sup> GLYNN, T. P., ARNOW-RICHMAN, R. S., SULLIVAN, C., A. *Employment Law: Private Ordering and Its Limitations. Second Edition.* New York: Aspen Publishers, 2011, p. 822.

nustato Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba, vadovaudamasi darbingumo lygio nustatymo kriterijų ir darbingumo lygio nustatymo aprašu<sup>81</sup>, kuriame konkrečios ligos priskirtinos atitinkamai netekto darbingumo procentinei išraiškai. Sprendžiant dėl darbingumo lygio nustatymo vertinami ir medicininiai kriterijai – asmens bazinis darbingumas, kuris nurodo asmens sveikatos būklę bei visas jo darbingumui įtakos turinčias ligas ar traumas ir su tuo susijusius funkcinius sutrikimus, taip pat be medicininio kriterijaus vertinami asmens veiklos ir gebėjimo dalyvauti kriterijai<sup>82</sup>. Komisijos nustatytas nedarbingumas, jei nelaimingas įvykis pripažįstamas draudžiamuoju, yra pagrindas gauti darbuotojui atitinkamą kompensaciją.

Netekto darbingumo vienkartinė kompensacija išmokama, jei dėl draudžiamąjo įvykio terminuotai netenkama darbingumo. Kompensacijos dydis priklauso nuo netekto darbingumo procentinės išraiškos, t. y. jei netekto darbingumo procentinė išraiška ne didesnė kaip 20 procentų, darbuotojui mokama 10 procentų dydžio jo 24 mėnesių kompensuojamojo uždarbio, tuo tarpu, jei nedarbingumas netektas nuo 20 iki 30 procentų, atitinkamai išmokama 20 procentų vienkartinė kompensacija. Be to, išmokų dydis priklauso nuo to, ar darbingumo netekta terminuotai ar neterminuotai. Netekto darbingumo periodinė kompensacija nukentėjusiajam mokama kas mėnesį, ji mokama iki Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos nustatyto darbingumo netekimo termino pabaigos. Vertėtų atkreipti dėmesį, kad šiuo atveju įstatymų leidėjas kompensacijos apskaičiavimo terminą sieja su gerokai ilgesniu laikotarpiu, nei numatyta ligos išmokai gauti. Manytina, kad ligos išmoka sietina su laikinu nedarbingumu ir mokama už nedarbingumo laikotarpį, tuo tarpu kompensacijos sietinos su konkrečia žalos išraiška – netektu darbingumu. Tokį įstatymų leidėjo reguliavimo nustatymą paaiškintų sveikatai padarytos žalos mastas ir jo ilgalaikiškumas, todėl atitinkamai reikalinga atsižvelgti į ilgesnį gautų pajamų laikotarpį, kuris daug tiksliau nurodo pairtą žalą.

Visgi nepripažinus darbuotojo sveikatai padariusio žalos įvykio draudžiamuoju, jis netenka galimybės naudotis NADPLSDĮ numatytais garantijomis, tokiu atveju tiek darbuotojas, tiek darbdavys netenka draudiminės apsaugos. Kaip to pasekmė, atsiranda galimybė reikalauti žalos atlyginimo iš darbdavio deliktinės atsakomybės pagrindu, tiesa ši galimybė išlieka ir kai socialinis draudimas nepadengia darbuotojo turėtų išlaidų ar visų

---

<sup>81</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymas Nr. A1-78/V-179, Dėl darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir darbingumo lygio nustatymo aprašo patvirtinimo (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 38-1253.

<sup>82</sup> Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. gruodžio 9 d. sprendimas administracinėje byloje G. S. v. Lietuvos valstybė, Nr. I-7430-281/2015, kat. 1.6.7; 1.15.2.3.1; 1.15.2.3.2; 3.21.



negautų pajamų nedarbingumo laikotarpiu. Šiuo atveju ypatingai svarbu nustatyti sveikatos sutrikdymo lygį ir mastą, tad toliau darbe tai bus siekiama aptarti nagrinėjant sveikatai padarytos žalos atlyginimą, kai asmuo nėra draudžiamas socialiniu draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe.

## **2.2. Sveikatai padarytos žalos atlyginimas darbuotojui, taikant darbdavio materialinę atsakomybę**

Nors pagal darbo sutartį dirbantys asmenys yra privalomai draudžiami nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, tačiau sveikatos sužalojimo atveju ne visuomet yra galimybė gauti bent dalinį žalos atlyginimą. Tokia situacija susiklosto, kai darbuotojui, patyrusiam sužalojimą darbe, sužalojimą sukėlęs įvykis nėra pripažįstamas draudžiamuoju, o taip pat draudimo išmokos gali nepadengti visų jo patirtų gydymosi išlaidų. Šiuo atveju gauti atlyginimą už sveikatai padarytą žalą galima kitais būdais.

Iki NADPLSDĮ įsigaliojimo, darbuotojams, patyrusiems sveikatos sužalojimą darbe, buvo atlyginama žala pagal Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą<sup>83</sup>. Šis įstatymas veikia labai panašiais principais kaip ir socialinio draudimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe įstatymas, tačiau privalu, jog įvykis, sukėlęs žalą darbuotojo sveikatai, būtų įvykęs iki 2000 metų, kai įsigaliojo NADPLSDĮ (23 str. 7 d.). Taigi, kurį įstatymą reikalinga taikyti, lemia žalos sveikatai padarymo laikas ir juridiniai faktai<sup>84</sup>. Kitais atvejais, kai negalioja apsauga nei pagal NADPLSDĮ, nei pagal Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą, žala darbuotojo sveikatai atlyginama pagal DK ir CK nuostatas. Nesant įstatyme numatytų darbdavio atsakomybę eliminuojančių sąlygų, darbdavys atsako ir už dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kuris nepripažintas draudiminiu įvykiu, atsiradusią žalą. Žalos atlyginimas tiesiogiai nesiejamas su draudiminiais ar nedraudiminiais įvykiais, numatytais NADPLSDĮ, todėl jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe jis nepripažįstamas draudiminiu įvykiu, sužalotam ar susirgusiam profesine liga asmeniui žala atlyginama CK nustatyta tvarka<sup>85</sup>. Taigi, darbuotojui neatlyginus patirtos žalos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1656.

<sup>84</sup> BUBILAITĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Teisė*, 2008, Nr. 67, p. 164-168, psl. 166.

<sup>85</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų plenarinė sesija. 2005 m. birželio 13 d. *nutarimas civilinėje byloje L. S. v. UAB „Vigidas“*, Nr. 3k-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3; 17.7; 44.5.2.16.

socialinio draudimo pagrindu, žalos atlyginimo jis gali reikalauti DK nustatytais pagrindais.

Jei žala nėra atlyginama savanoriškai, darbuotojas gali inicijuoti procesinę procedūrą, siekdamas jam padarytos žalos atlyginimo. Pagal šiuo metu galiojančią DK reguliavimą, žala, padaryta darbuotojo sveikatai, atlyginama taikant CK nuostatas. Iš esmės toks reguliavimas pagrįstinas tuo, kad prievolė atlyginti žalą darbuotojo sveikatai išreiškia civilinės atsakomybės esmę. Tačiau darbuotojo sveikatai padarytai žalai atlyginti DK yra nustatytos specialios taisyklės, kadangi darbuotojo, kaip žalą patyrusio asmens, teisinė padėtis yra kitokia negu kitų civilinių santykių subjektų – šalis sieja sutartiniai darbo santykiai, žalą sveikatai darbuotojas patiria veikdamas darbdavio interesų labui, taip pat skiriasi darbdavio ir darbuotojo teisės ir pareigos bei ekonominė padėtis<sup>86</sup>. Dėl šios priežasties yra nepakankamas civilinės atsakomybės sąlygų buvimas atsirandant darbdavio atsakomybei, todėl darbdavio materialinei atsakomybei kilti būtina konstatuoti materialinės atsakomybės sąlygas.

### **2.2.1. Materialinės atsakomybės sąlygos**

Darbuotojo sveikatai padaryta žala, taikant darbdavio materialinę atsakomybę, gali būti atlyginta tik įrodžius visas materialinės atsakomybės sąlygas. Materialinės atsakomybės sąlygos yra glaudžiai susijusios tarpusavyje ir turi įtakos vertinant kitas sąlygas, taip pat gali būti viena kitos prielaida<sup>87</sup>. Siekiant tinkamai atskleisti darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo problematiką, materialinės atsakomybės sąlygas reiktų išnagrinėti plačiau.

Pirmoji nagrinėtina sąlyga materialinės atsakomybės atveju yra darbuotojui padaryta žala. Darbuotojui padaryto sveikatos sužalojimo pasekmės pasireiškia, tuo, kad žala nukentėjusiojo turtiniams ar kitokiems praradimams, dėl kurio nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas poveikis jo neturtiniams interesams<sup>88</sup>. Žala padaroma ne tik tiesiogiai, betarpišku fiziniu kontaktu paveikiant žmogaus kūną ar jo dalis, bet ir nesant fizinio kontakto; pats sužalojimas sąlygoja negatyvių nuostolių, t. y. negautų pajamų, ir pozityvių nuostolių, t. y. dėl sveikatos sužalojimo patirtų išlaidų, atsiradimą, sukelia

---

<sup>86</sup> BUBILAITĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Teisė*, 2008, Nr. 67, p. 164-168, psl. 166.

<sup>87</sup> MACULEVIČIUS, J. et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 356.

<sup>88</sup> MIKELĖNAS, V. et. al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 341.

neturtinę žalą<sup>89</sup>. Kartu su sveikatos sužalojimu darbuotojo materialinė padėtis stipriai paveikiama dėl atsiradusių gydymosi išlaidų, gauto nedarbingumo, o darbdaviui savanoriškai nesutikus atlyginti žalos, darbuotojas gali patirti ir procesines išlaidas. Pats sveikatos sužalojimas, priklausomai nuo masto, gali būti negrįžtamai paveikęs sveikatą, sukelti neigiamas emocijas, išgyvenimus, todėl labai sunku įvertinti visą asmeniui padarytą žalą. Taigi darbuotojo sveikatai padaryta žala gali būti atlyginama reikalaujant turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo. Neturtinės žalos atlyginimo ypatumai bus nagrinėjami kitoje darbo dalyje, tačiau aptariant žalą, kaip materialinės atsakomybės sąlygą, visiškai nuo jos atsiriboti negalima, kadangi padaryto poveikio sveikatai mastas lemia ir neturtinės žalos atsiradimą.

Civilinėje teisėje galiojantis visiško žalos atlyginimo principas reiškia, jog nukentėjęs darbuotojas turi būti grąžinamas į tokią turtinę padėtį, kokia būtų buvusi, jei nebūtų padaryta žala, todėl negalima reikalauti atlyginti daugiau, nei buvo padaryta žalos<sup>90</sup>. Tai aktualu ne tik siekiant visiškai kompensuoti žalą ją patyrusiam asmeniui, tačiau taip pat ir kai darbuotojas buvo draustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, o įvykis, sukėlęs žalą darbuotojo sveikatai, buvo pripažintas draudiminiu. Darbuotojo apdraudimas šiuo draudimu neatleidžia nuo socialinio draudimo išmokomis neatlygintos žalos atlyginimo, todėl darbuotojas gali reikalauti draudimu nepadengtos padarytos turtinės žalos iš žalą sukėlusio asmens, ir atvirksčiai, darbuotojas negali reikalauti daugiau žalos atlyginimo, negu patyrė<sup>91</sup>. Dėl šios priežasties žalos dydį, kurios nepadengė nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas, privalo įrodyti darbuotojas. Darbuotojas, siekiantis dėl patirto sveikatos sužalojimo žalos atlyginimo, privalo įrodyti jam padarytą žalą, tokia pareiga numatyta Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) 178 str., kuriame įtvirtinta, kad šalys turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atsikirtimus, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių nereikia įrodinėti<sup>92</sup>. Tad siekiant visiško patirtos žalos atlyginimo turi būti konstatuojamas sužalojimo faktas įvertinami jo padariniai, jų ilgalaikiškumas, įtaka tolesniam nukentėjusiojo gyvenimui, su sveikatos grąžinimu susijusios taip pat teismo proceso metu patirtos išlaidos. Darbuotojas, dėl patirto sužalojimo, netenka galimybės dirbti, todėl žala pasireiškia ir negautomis

---

<sup>89</sup> MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 166.

<sup>90</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje S. M. v. UAB „Yazaky Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-129/2008, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 114.11 (S).

<sup>91</sup> *Ibid.* 90.

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.

pajamomis. Iš teismų praktikos matyti, kad negautos pajamos apskaičiuojamos kaip pajamų vidurkio, kurias nukentėjusysis realiai gavo arba realiai galėjo gauti iki ir po sveikatos sužalojimo, skirtumas. Negautų pajamų dydis, esant ginčui, turi būti įrodytas. Jo įrodinėjimo pareiga byloje tenka ieškovui (darbuotojui)<sup>93</sup>. Ar darbuotojas, įvykdė pareigą įrodyti reikalavimą pagrindžiančias aplinkybes, sprendžiama pagal jo pateiktus įrodymus ir pagal atsakovo pateiktus atsikirtimus bei juos įrodančius duomenis<sup>94</sup>. Siekdamas įrodyti žalą darbuotojas turėtų pateikti dokumentus, kurie pagrindžia reikalavime atlyginti žalą nurodytas aplinkybes, tokiu atveju ginčą nagrinėjančiai institucijai reikalinga pateikti medicininius dokumentus, kurie pagrindžia sveikatos sužalojimo mastą, šiam tikslui galima pasitelkti ir ekspertus, informaciją apie nedarbingumo laikotarpį, iki sveikatos sužalojimo gautas pajamas patvirtinančius įrodymus, turėtas išlaidas gydymuisi ar reabilitacijai, taip pat proceso dėl žalos atlyginimo, metu patirtas išlaidas patvirtinančius dokumentus.

Kaip jau minėta, materialinės atsakomybės sąlygos tarpusavyje yra susijusios, todėl atlygintinos žalos dydžiui nustatyti, taip pat reikalinga atsižvelgti ir į kitas sąlygas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformavo kriterijus, kurie reikšmingi, vertinant asmeniui padarytą žalą, todėl reikalinga atsižvelgti į objektyviusius ir subjektyviusius kriterijus<sup>95</sup>. Objektyvusis kriterijus leidžia vertinti sužalojimo pasekmes ir jų įtaką tolesniam nukentėjusiojo gyvenimui, trauma gali turėti įtakos jo darbinei veiklai, šeiminiam gyvenimui, siekiant išsilavinimo, ar bus reikalingas nuolatinis rūpinimasis sveikata, taip pat tai, ar padariniai gali išryškėti vėliau, o tai ypač svarbu vertinant patirtą neturtinę žalą<sup>96</sup>. Taip pat išskirtas subjektyvusis kriterijus, kuriuo vertinama žalą padariusio asmens kaltė. Darbdavys, siekdamas paneigti savo kaltę, kaip materialinės atsakomybės sąlygą, gali siekti įrodyti, kad paties darbuotojo kaltė yra reikšminga vertinant, kiek jis pats sveikatos sužalojimo padarinius padidino ar sumažino<sup>97</sup>. Jei byloje būtų nustatyti duomenys, kad prie žalos atsiradimo prisidėjo ir darbuotojo kaltė, būtų

---

<sup>93</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje G. Š. v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-174/2009, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 116.1 (S).

<sup>94</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 7 d. nutartis byloje V. G. v. K. P., P. P., R. P., V. K., R. K., A. J., R. J., M. B., VĮ Registrų centro Tauragės filialas, Nr. 3K-7-540/2009, kat. 21.4.4; 45.6; 114.4; 114.11.

<sup>95</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje E. K. v. UAB „Baltijos“ laivų statykla, Nr. 3K-3-426/2013, kat. 16.2.4; 44.2.4.2; 99.5; 114.8.2.

<sup>96</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje T. K. v. Vilniaus miesto savivaldybė, AB Vilniaus gelžbetoninių konstrukcijų gamykla, AB „Markučiai“, Nr. 3K-3-103/2005, kat. 44.2.4.2., 44.5.2.16.

<sup>97</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje E. K. v. UAB „Baltijos“ laivų statykla, Nr. 3K-3-426/2013, kat. 16.2.4; 44.2.4.2; 99.5; 114.8.2.

taikomas CK 6.248 str. 4 d., kuri leistų atlygintinos žalos dydį mažinti proporcingai darbuotojo kaltei. Taigi, žalai, kaip atsakomybės sąlygai, įrodyti, reikalinga pasitelkti visas įvykio, sukėlusio darbuotojo sveikatai žalą, aplinkybes, tokiu atveju bus aiškiai matoma, kiek darbdavio veiksmų įtaka ir kiek darbuotojo veiksmų įtaka lėmė žalos atsiradimą arba atvirkščiai – veiksmai nelėmė žalos atsiradimo. Todėl matyti, kad žalos atsiradimas glaudžiai sietinas su kita toliau nagrinėjama sąlyga – neteisėtais veiksmais.

Neteisėta veika pripažįstamas toks asmens elgesys, kuris prieštarauja norminių teisės aktų nustatytoms taisyklėms, neteisėta veika gali pasireikšti veikimu ir neveikimu<sup>98</sup>. Kaip jau minėta materialinės atsakomybės sąlygos yra glaudžiai viena su kita susijusios, tad neteisėtai veikai būdinga tai, kad ja pažeidžiamas ne tik norminis teisės aktas, bet ir nukentėjusiojo subjektyvioji teisė, jam padaroma žala<sup>99</sup>. Teismų praktikoje darbdavio neteisėtas veikimas ar neveikimas, padaręs žalą darbuotojui, aiškinamas kaip konstatavimas ar žalai atsirasti lemiamą reikšmę turėjo tai, ar darbdavys laikėsi teisinės pareigos, sudarydamas užtikrinančias darbuotojo saugumą sąlygas. Taigi, darbdavio veiksmų neteisėtumas gali pasireikšti ignoruojant teisės aktų nustatytus reikalavimus dėl saugių darbo sąlygų sudarymo arba atliekant akivaizdžiai prieštarungus teisei veiksmus arba nesilaikant pareigos užtikrinti saugią darbo aplinką, taip padarant žalą darbuotojo sveikatai.

Kaip ir kitos materialinės atsakomybės sąlygos, neteisėti veiksmai gali būti konstatuoti ankstesnėje nagrinėtoje byloje. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, dėl kurio darbuotojas patyrė žalą sveikatai, gali būti pradėtas ikiteisminis tyrimas, o vėliau pradėta ir baudžiamoji byla. Darbuotojas gali remtis nuosprendžiu konstatuotais nusikalstamais veiksmais bei jų civilinėmis teisinėmis pasekmėmis, o taip pat ir tuo faktu, ar juos padarė asmuo, dėl kurio priimtas teismo nuosprendis<sup>100</sup>. Tiesa, vertėtų pabrėžti, kad išteisinamasis teismo nuosprendis negali būti absoliučiai visais atvejais pripažįstamas prejudicinę galią turinčiu ir naikinančiu išteisinto asmens civilinę atsakomybę. Civilinio proceso doktrinoje išsakyta pozicija, kad skiriasi civilinių ir baudžiamųjų bylų įrodinėjimo dalykas bei žalą padariusio asmens veiksmų neteisėtumo vertinimo kriterijai, tad net ir nustatius baudžiamojoje byloje nebuvus nusikalstamų veiksmų, darbuotojas civilinės teisės prasme gali įrodyti veiksmų neteisėtumą.<sup>101</sup> Ne teismo, o kitų institucijų

<sup>98</sup> MACULEVIČIUS, J. et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 357.

<sup>99</sup> *Ibid.* 98.

<sup>100</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje *Policijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos v. A. R.*, Nr. 3K-3-213/2010, kat. 114.8.2; 44.2.3.

<sup>101</sup> LAUŽIKAS, E., MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė, I tomas: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 448-449.

sprendimuose ar aktuose nurodyti faktai, kaip pavyzdžiui, ikiteisminio tyrimo, administracinių bei kitose institucijose nustatyti faktai, prejudicinės galios neturi, tačiau šių institucijų dokumentai laikomi rašytiniais įrodymais CPK 197 str. nustatyta tvarka<sup>102</sup>, todėl darbuotojas, siekdamas įrodyti darbdavio neteisėtus veiksmus, gali remtis, pavyzdžiui, Valstybinės darbo inspekcijos išvadomis dėl saugos darbe reikalavimų pažeidimo. Nustačius darbdavio neteisėtus veiksmus dar iki ginčo iškėlimo teisme ar darbo ginčų komisijoje, darbuotojas gali jaustis užtikrinčiau, kadangi matomas pagrindas, dėl kurio galimai kilo žala. Visgi privalu nustatyti, kad neteisėti veiksmai lėmė žalos atsiradimą.

Darbdavys organizuodamas darbus, turi maksimaliai stengtis ir visiškai laikytis saugos užtikrinimo reikalavimų, kai ne visi saugos reikalavimai įvykdomi, turi būti vertinama, kiek jie objektyviai buvo žalos priežastis ir lėmė neigiamas pasekmes, todėl svarbu nustatyti priežastinį ryšį tarp darbdavio veiksmų, sukėlusių žalą, ir jo pareigos užtikrinti sveikas ir saugias darbo sąlygas įvykdymo<sup>103</sup>. Darbdavys yra atsakingas už darbuotojams saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymą, jo pareiga taip organizuoti darbo procesą, kad gamyboje būtų išvengta nelaimingų atsitikimų darbe. Tuo tikslu darbdavys priima lokalius teisės aktus – kiekvieno darbuotojo pareigų ir saugos instrukcijas, kuriose, atsižvelgiant į atliekamo darbo specifiką, turi būti detalios nustatytos tiek darbuotojo, tiek darbdavio teisės ir pareigos, užtikrinant darbuotojui saugias darbo sąlygas, instruktuojuant juos, kaip elgtis sutrikus gamybos procesui, kiti reikalavimai. Žalos atsiradimą paprastai sukelia daug veiksnių, tačiau ne visi veiksniai yra lemiami ar teisiškai reikšmingi, teisiškai reikšmingam priežastiniam ryšiui nustatyti reikalinga išsiaiškinti visas aplinkybes, sukėlusias žalos atsiradimą<sup>104</sup>. Kad priežastinis ryšys būtų įrodytas būtina nustatyti, kad asmuo turėjo teisinę pareigą, šią pareigą pažeidė, o pažeidimu buvo padaryta žala, taip pat nustatyti, kad nebuvo jokių pašalinių aplinkybių, kurios galėjo nutraukti priežastinio ryšio grandinę<sup>105</sup>. Taigi priežastinis ryšys iš esmės parodo dėl kieno neteisėtos veikos buvo padaryta žala. Materialinėje atsakomybėje pripažįstamas tiek tiesioginis, tiek netiesioginis priežastinis ryšys. Tiesioginis priežastinis ryšys – tiesioginė veikos sąsaja su atsiradusia žala, tuo tarpu netiesioginis priežastinis ryšys ne visais atvejais pripažįstamas reikšmingu, jis reikšmingas tik tuo atveju, jai

<sup>102</sup> LAUŽIKAS, E., MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė, I tomas: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 448-449.

<sup>103</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. UAB „Ranga IV“, Nr. 3K-3-450/2006, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.16 (S)*.

<sup>104</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 205.

<sup>105</sup> PRANCKEVIČIUS, A. *et. al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 352.

įstatyme numatoma, kad jis pakankamas, dažniausiai jis laikomas tik sąsaja žalai atsirasti<sup>106-107</sup>. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažįsta ir netiesioginį priežastinį ryšį, kuris reiškia, kad neteisėti veiksmai nelėmė, bet pakankamu laipsniu turėjo įtakos žalos atsiradimui ir ši taisyklė taikoma kiekvienu deliktinės atsakomybės atveju esant netiesioginiam priežastiniam ryšiui<sup>108</sup>. Tikslus priežastinio ryšio nustatymas, t. y. ar žalą lėmė tiesioginis ar netiesioginis priežastinis ryšys, yra reikšmingas, kai gali būti konstatuotina kelių asmenų neteisėta veika. Teismų praktikoje laikomasi pozicijos, kad tais atvejais, kai atsakovų veiksmus ir žalą siejančio priežastinio ryšio pobūdis yra skirtingas, atsakovų atsakomybė yra dalinė. Tai reiškia, kad kiekvienas iš žalą padariusių asmenų atsako tik už žalos dalį, priklausomai nuo jo atliktų veiksmų, jų sukeltų pasekmių ir kaltės laipsnio, todėl itin svarbu kiek įmanoma visapusiškai, detaliai ir objektyviai įvertinti konkrečios situacijos aplinkybes, kad būtų galima teisingiau nustatyti kiekvieno už žalą atsakingo asmens atsakomybės ir atlygintinos žalos dydį<sup>109</sup>. Matomai, netiesioginio priežastinio ryšio atveju žalos atlyginimas bus mažinamas atsižvelgiant į kaltės proporciją. Kaltės proporcija svarbi ir kai žala padaroma veikiant kelioms darbovietėms. Kai vykdant darbus dalyvauja du ir daugiau darbdavių toje pačioje įmonėje ar darbo vietoje, teismų praktikoje pripažįstama, kad darbas turi būti organizuojamas taip, kad būtų garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, neatsižvelgiant į tai, kurio darbdavio žinioje darbuotojas dirba<sup>110</sup>. Matomai, ryšys tarp neteisėtų veiksmų ir atsiradusios žalos nurodo, koku mastu neteisėtų veiksmų atlikimas lėmė darbuotojo sveikatai padarytą žalą ir ar neteisėtų veiksmų atlikimas yra pakankama priežastis žalos atsiradimui. Galima teigti, jog nustačius, kad neteisėti veiksmai lėmė darbuotojo sveikatai padarytos žalos atsiradimą, tai turėtų būti pagrindas darbdavio atsakomybei kilti.

Ketvirtoji sąlyga, reikalinga darbdavio materialinei atsakomybei atsirasti, yra kaltė. Kaltę patvirtina duomenys apie pažeidimus, todėl kaltė turi būti suprantama objektyviai, o sveikatai padarytos žalos atvejais darbdavio kaltė yra preziumuojama, t. y. pats žalos padarymo faktas suponuoja esant kaltę<sup>111</sup>. Civilinio proceso teisės doktrinoje pagal teisinius padarinius prezumpcijos skirstomos į nuginčijamas ir nenuginčijamas.

---

<sup>106</sup> PRANCKEVIČIUS, A. *et. al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 352.

<sup>107</sup> MACULEVIČIUS, J. *et. al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 358.

<sup>108</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje L. K., V. K. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-476/2008, kat. 16.2.1 (S).

<sup>109</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje A. R. v. UAB „Viltis“, UAB „Šiaulių kelias“, Nr. 3K-3-219/2008, kat. 44.5.2.4; 114.8.2 (S).

<sup>110</sup> *Ibid.* 109.

<sup>111</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 216.

Darbdavio kaltės prezumpcija priskirtina nuginčytinų prezumpcijų kategorijai, todėl šaliai, prieš kurią naudojama prezumpcija, pateikus paneigiančius kaltę įrodymus, ši prezumpcija bus nuginčyta<sup>112</sup>. Konstatuoti, kad kaltės nėra, galima tik tada, kai darbdavys įrodo bent vieną įstatyme numatytą pagrindą, kai žala pateisinama ir civilinė atsakomybė netaikoma<sup>113</sup>. Taigi, darbdavys, manydamas, jog jo veiksmai nesukėlė darbuotojo sveikatai žalos, gali siekti įrodyti tai, kad kaltė yra pateisinama ir šiuo atveju jam atsakomybė neturėtų kilti. Tiesa, žalos dydžio nustatymui svarbu nustatyti ar nebuvo pačio darbuotojo kaltų veiksmų, kurie turėjo įtakos žalai kilti. Jeigu ginčo metu nustatoma, kad darbuotojo kalti veiksmai lėmė žalos atsiradimą, darbuotojas negali tikėtis, jog žalos dydis bus lygiavertis situacijai, kai žalos atsiradimui neturėjo įtakos jo paties kalti veiksmai. Jeigu būtų ignoruojamas darbuotojo kaltės indelis, būtų sukurta situacija, pažeidžianti teisingumo, proporcingumo bei sąžiningumo principai atlyginant žalą.

Tačiau nors ir įstatymai atleidžia darbuotoją nuo įrodinėjimo pareigos, siekdamas reikalavimo žalai atlyginti pagrindimo, darbuotojas gali teikti įrodymus. Darbuotojas, tiek įrodinėdamas kaltę, tiek ir kitas atsakomybės sąlygas gali remtis profesinės ligos ar nelaimingo atsitikimo tyrimo aktais, liudytojų parodymais ir ekspertizės išvadomis bei kitais įrodymais, kurie patvirtintų darbdavio kaltę.

Aptartos atsakomybės sąlygos yra bendros tiek civilinei atsakomybei kilti, tiek materialinei. Toliau nagrinėsiamos dvi specialiosios sąlygos – pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais bei žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla – būdingos išimtinai atsakomybei, kylančiai darbo santykių subjektams. Sąlyga, kad pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais, apima du teisiškai reikšmingus aspektus: darbo teisinių santykių egzistavimą tarp šalių ir teisės pažeidimo padarymo laiką galiojant šiems santykiams<sup>114</sup>. Materialinei atsakomybei kilti, pažeidimas, sukėlęs darbuotojo sveikatos sužalojimą, turi būti įvykęs darbo santykių galiojimo metu. Darbo santykiai susiklosto esant tam tikram juridiniam faktui – paprastai tai yra darbo sutartis, taigi, jei žala buvo padaryta galiojant darbo teisiniams santykiams, nors po to jie pasibaigė, materialinė atsakomybė gali kilti<sup>115</sup>. Tačiau teisės doktrinoje pripažįstama, kad materialinė atsakomybė galima net ir esant

---

<sup>112</sup> DRIUKAS, A., VALANČIUS, V. *Civilinis procesas: teorija ir praktika, II tomas: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 603-604.

<sup>113</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje N. C. v. UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-1049, kat. 7.1.

<sup>114</sup> PRANCKEVIČIUS, A. *et. al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 355.

<sup>115</sup> *Ibid.* 114.



nelegaliam darbui. Šiuo atveju norint konstatuoti darbo teisinius santykius, turi būti nustatyti visi būtini darbo teisinių santykių požymiai, tik juos nustatčius galima konstatuoti esant darbo sutartį ir reikalauti atitinkamai ją įforminti<sup>116</sup>. Todėl pripažinus, kad tarp darbo santykio subjektų turėjo būti sudaryta darbo sutartis, tačiau jos nesudarius dėl tam tikrų priežasčių, darbuotojas gali reikalauti žalos atlyginimo remdamasis materialinės atsakomybės institutu. Visgi, esant nelegalaus darbo faktui, įrodyto, kad buvo susiklostę darbo santykiai yra ypač sunku. Nelegalaus darbo faktas gali sąlygoti nebuvimą duomenų, pagrindžiančių darbo santykių faktą. Dėl šios priežasties darbuotojas patirtų sudėtingą įrodinėjimo procesą. Tačiau nepavykus įrodyti buvusio darbo santykio, darbuotojas vis dar turi galimybę reikalauti žalos atlyginimo, tačiau tai daroma vadovaujantis civilinės atsakomybės normomis.

Antroji specialioji sąlyga – žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. Už žalą, kurią darbo teisiniai subjektai padaro kitai šaliai veiksmais, nesusijusiais su darbo funkcijų vykdymu, nors ir darbo metu bei darbo vietoje, turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o pagal kitų teisės šakų normas<sup>117</sup>. Todėl, nagrinėjant šią materialinės atsakomybės sąlygą yra būtina nustatyti ar žala atsirado darbuotojo darbo metu, ar ji susijusi su darbo funkcijų atlikimu, ar darbuotojas veikė pagal darbdavio nurodymus, ar darbuotojas veikė darbdavio naudai, reikalinga nustatyti atliktų veiksmų ryšį su gamyba, tiesioginėmis pareigomis, taip pat ar pareigos atliktos laikantis nustatytos tvarkos<sup>118</sup>. G. Bužinskas nurodo, kad pagrindinis įrodymas sveikatos sužalojimo ar mirties atveju, įrodinėjant, kad veikia susijusi su darbo veikla, bus nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo aktas, jo priedai, taip pat darbo apskaitos žiniaraštis, įsakymas dėl komandiruotės bei kita, kas padėtų įrodyti tai, kad žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla<sup>119</sup>. Teismų praktikoje suformuota pozicija, jog pareiga įrodyti aplinkybę, kad žalos padarymo metu darbuotojas neatliko darbo funkcijų, tenka darbdaviui<sup>120</sup>. Taigi įtvirtinta nuginčijama prezumpcija, kuri akivaizdžiai palankesnė darbuotojui. Manytina, kad šios prezumpcijos įtvirtinimas turėtų būti vertinamas palankiai, kadangi užtikrinama darbuotojo apsauga ir įrodinėjimo pareiga perkeliama darbdaviui. Ši prezumpcija glaudžiai susijusi su jau aptartomis

---

<sup>116</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje J. S. v. UAB „Romerta“, Nr. 3K-3-123, kat. 107.1; 2.1.

<sup>117</sup> MACULEVIČIUS, J. et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 360.

<sup>118</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 87.

<sup>119</sup> BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2010, p. 265-266.

<sup>120</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje G. B. , D. J. , J. M. , V. K. , R. K. , R. M. , E. M. , G. P. , V. P. , R. S. , V. V. , J. K. , B. B. , Z. V. , E. G. v. UAB „Ingrima“, Nr. e3K-3-568-611/2016, kat. 2.5.10.5.2.2.; 3.2.3.6.1.3.; 3.2.4.11.

draudiminio įvykio pripažinimo aplinkybėmis, numatytoms NADPLSDĮ, todėl tokiu būdu išlaikomas teisinio reguliavimo vientisumas. Teismų praktikoje nagrinėjant šią materialinės atsakomybės sąlygą pasitaiko atveju, kai teismas nusprendžia, jog žalos atsiradimas nėra susijęs su darbo veikla. Sudėtinga nustatyti ar darbuotojas patyrė žalą sveikatai vykdydamas darbo funkcijas, kai darbdavys neturi tiesioginės darbuotojo kontrolės teisės, pavyzdžiui, nuotolinio darbo atveju, todėl tokiu atveju aiškinamasi, ar žalos atsiradimas turi būti traktuojamas kaip susijęs su darbo veikla. Šiais atvejais teismų praktikoje priimta aiškintis aplinkybes, ar sužalojimas galėjo įvykti buityje, ar sužalojimo atsiradimui neturėjo įtakos kitokie nukentėjusiojo veiksmai, kurių pagrindu galima būtų nustatyti, kad žala sveikatai patirta ne dėl darbinių funkcijų vykdymo<sup>121</sup>. Problemų kyla ir nustatant, ar profesinė liga yra darbo veiklos rezultatas, jeigu darbuotojas panašų ar tokį patį darbą dirbęs keliose darbovietėse, tokiu atveju teismų praktikoje laikoma, kad žala kilo dėl kenksmingo poveikio sveikatai keliose darbovietėse, todėl už žalą atsakingi tie keli darbdaviai<sup>122</sup>. Šis atvejis glaudžiai susijęs su anksčiau nagrinėtomis sąlygomis, kadangi esant kelių asmenų kaltei ar neteisėtiems veiksams, būtina nustatyti, kiek tai darė įtaką žalos atsiradimui. Pastebėtina, kad būtent specialiųjų sąlygų materialinei atsakomybei atsirasti, nustatymas praktikoje kelia daugiausiai problemų, tačiau pastarųjų sąlygų identifikavimas konstatuojamas darbo santykis, kuris yra pagrindas materialinei darbdavio atsakomybei taikyti. Nenustačius šių dviejų sąlygų, žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, atlyginimo reikalauti galima tik CK pagrindu.

### **2.2.2. Žalos sveikatai atlyginimo tvarka ir procesiniai aspektai**

Civilinės ar materialinės atsakomybės taikymas dažniausiai reiškia tai, kad darbdavys savanoriškai neatlygino darbuotojui padarytos žalos. Tokiu atveju darbuotojas, siekiantis žalos atlyginimo privalo kreiptis į ginčus dėl sveikatai padarytos žalos atlyginimo nagrinėjantį organą. Ginčai dėl darbo santykių subjektams padarytos žalos priskirtini individualiems ginčams, šiuos ginčus nagrinėja darbo ginčų komisijos bei teismai, todėl reikalavimą atlyginti turtinę ar neturtinę žalą, darbuotojas turi reikšti šioms institucijoms.

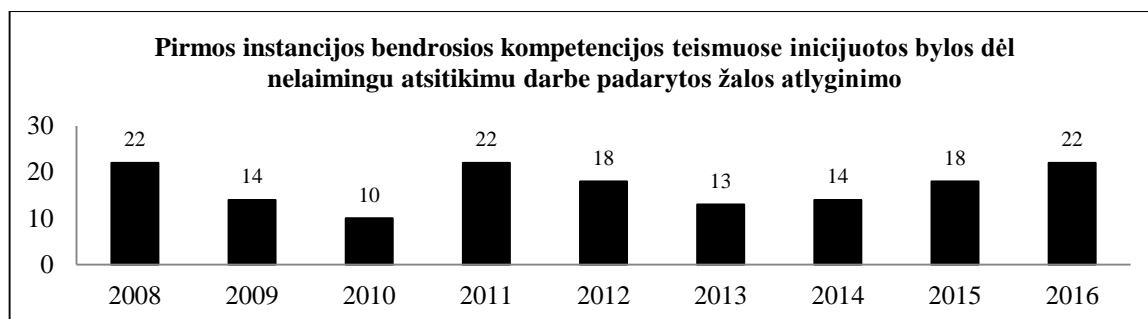
Darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus. Tik įstatymų yra numatytos išimtys, kada galima kreiptis į teismą tiesiogiai, tačiau kreipiantis dėl darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo

---

<sup>121</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UAB „Gilova“, Nr. 3K-3-36/2012, kat. 16.2.1; 17.1.

<sup>122</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje S. A. v. VĮ Anykščių miškų urėdija, Nr. 3K-3-512/2006, kat. 44.5.2.16 „(S)“.

ginčas privalomai nagrinėtinas darbo ginčų komisijoje. Tiesa, dėl darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje nėra labai efektyvus, kadangi dažnai didžiąją dalį patirtos žalos sudaro neturtinė žala, o reikalavimai atlyginti neturtinę žalą gali būti reiškiami tik teisme. Taip pat darbuotojas negali reikalauti atlyginti patirtų bylinėjimosi išlaidų, palūkanų priteisimo<sup>123</sup>. Taigi, iš esmės darbuotojas darbo ginčų komisijoje gali reikšti reikalavimą tik dėl turtinės žalos atlyginimo, kurios nepadengia NADPLSDĮ arba kai įvykis, dėl kurio buvo patirta žala, nepripažįstama draudžiamuoju. Kyla klausimas ar darbuotojas galėtų reikšti reikalavimą teisme, nesinaudodamas ikiteismine ginčų nagrinėjimo stadija. CPK 24 str. 1 d. nurodyta, kad esant situacijai, kai byloje sujungiami keli tarpusavyje susiję reikalavimai, iš kurių nors vienas yra priskirtas teismui, visi reikalavimai turi būti nagrinėjami teisme. Darytina išvada, kad pasinaudojimas ikiteismine tvarka yra ieškovo diskrecija: darbuotojas šiuo atveju gali reikšti reikalavimą tik dėl turtinės žalos atlyginimo, tuomet jis būtų nagrinėjamas Darbo ginčų komisijoje, tačiau jei darbuotojas reikš reikalavimą ir dėl Darbo ginčų komisijos kompetenciją viršijančių reikalavimų, šis ginčas turėtų būti priskirtas teismų kompetencijai, kitu atveju Darbo ginčų komisija jai nepriskirtus klausimus paliktų nenagrinėtus.



2 paveikslas. **Pirmos instancijos bendrosios kompetencijos teismuose inicijuotos bylos 2008-2016 metais dėl nelaimingu atsitikimu darbe padarytos žalos atlyginimo.**

*Šaltinis:* Sudaryta remiantis: Nacionalinės teismų administracijos 2008-2016 metų statistikos ataskaitos. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>>

Jeigu darbo ginčų komisijos sprendimas atlyginti žalą ieškovo netenkina, arba buvo prašoma neturtinės žalos atlyginimo, ginčas pasiekia teismą. Kaip matyti iš pateiktos schemas, bylos dėl žalos, susijusios su darbuotojo sveikatos sužalojimu, gyvybės atėmimu ar susirgimu profesine liga, atlyginimo yra pakankamai retos. Lyginant šiuos duomenis su ankstesnėje schemoje dėl nelaimingų atsitikimų skaičiaus, 2015 m. įvyko

<sup>123</sup> USONIS, J. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, Nr. 20(4), p.1391-1408, psl. 1401-1403.

3 642 nelaimingi atsitikimai darbe, dėl kurių darbuotojas patyrė žalą sveikatai, tačiau inicijuota bylų – 18. Viena vertus darytina išvada, kad visgi socialinio draudimo išmokomis sudaryta efektyvi galimybė darbuotojams kompensuoti jų patirtą žalą, o tais atvejais, kai darbuotojų patirta žala viršija socialinio draudimo kompensacijas, dažnu atveju žala atlyginama savanoriškai arba ginčas pasibaigia Darbo ginčų komisijoje. Kita vertus, žymiai mažesnis iniciuotų procesų skaičius parodo, kad Lietuvoje darbuotojai vengia ginti savo teises ir to priežastis galėtų būti sudėtingas teisinis mechanizmas. Kadangi neaiškumų kyla ir siekiant žalos atlyginimo teismo tvarka. CPK numatytas atskiras skyrius darbo byloms nagrinėti, tačiau CPK 410 str. nurodyta, kad šiame skyriuje nustatyta tvarka nagrinėjami dėl darbo teisinių santykių kylantys ginčai, išskyrus ginčus dėl žalos atlyginimo. Tad ginčai dėl žalos atlyginimo, tame tarpe ir dėl sveikatai padaryto žalos atlyginimo priskirtini nagrinėti bendrąja civilinio proceso tvarka. Tai reiškia netaikymą sutrumpintų bylos nagrinėjimo terminų, teismas negali savo iniciatyva rinkti įrodymų, jei reikalinga, įtraukti tinkamą atsakovą ar viršyti pareikštus reikalavimus, visa tai lemia, jog ginčas dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, tampa dviejų lygiateisių šalių dvikova, o kituose ginčiuose dėl darbo teisės darbuotojai yra labiau ginami ir turi daugiau teisių<sup>124</sup>. Neabejotinai ginčas dėl žalos padarytos darbo procese savo esme yra vertinamas kaip darbo ginčas, tačiau įstatymų leidėjas numato, jog šis ginčas turi būti nagrinėjamas bendra civiliniams ginčams nagrinėti nustatyta tvarka<sup>125</sup>. Taigi, darbuotojui, siekiant žalos atlyginimo teismo tvarka, nebus taikomos CPK normos dėl darbo bylų nagrinėjimo ypatumų, darytina išvada, jog tokia įstatymų leidėjo valia suponuoja didesnę atidumo ir specifinių žinių poreikį siekiant apginti savo teises, taip pat mažiau operatyvų procesą.

### **2.3. Žalos atlyginimas, kai darbdavys yra apsidraudęs savanoriškuoju draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe**

Nesant ginčo tarp šalių, žala, padaryta darbuotojo sveikatai, gali būti atlyginama savanoriškai. Dažniausiai darbdaviai darbuotojams padarytą žalą atlygina savanoriškai, kai darbdavys buvo savanoriškai apsidraudęs privačiu draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe. Nors darbuotojai privalomai draudžiami NADPLSDĮ, šio įstatymo

---

<sup>124</sup> DABULSKYTĖ, G. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema. *Teisė*, 2009, Nr. 71, p. 106-115, psl. 111-112.

<sup>125</sup> NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje: 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: UAB „Frozacas“, 2004, p. 283-290, psl. 284.

garantuojamos kompensacijos yra riboto dydžio ir dažnai nepadengia visos darbuotojui padarytos žalos, o tais atvejais, kai įvykis, sukėlęs žalą darbuotojui nepripažįstamas draudiminiu – kompensacijos neskiriamos. Socialiniu draudimu taip pat nėra dengiama darbuotojo patirta neturtinė žala. Darbdavys, siekdamas kiek įmanoma labiau sumažinti riziką patirti nuostolių dėl įvykusio nelaimingo atsitikimo darbe, gali draustis papildomu privačiu draudimu nuo nelaimingų atsitikimo darbo vietoje. Savanoriško draudimo paskirtis – apsaugoti apdraustojo asmens turtinius interesus nuo galimos žalos rizikos<sup>126</sup>. Kaip ir socialinio draudimo, savanoriško draudimo nuo nelaimingų atsitikimų rizikos – liga ir nelaimingas atsitikimas<sup>127</sup>. Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų sutartis yra sveikatos draudimo sutarčių porūšis, šios sutartys pagal draudimo išmokos pobūdį, gali būti skirstomos į nuostolių draudimo ir sumų draudimo sutartis<sup>128</sup>. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra nurodęs šių draudimo sutarčių ypatumus. Nuostolių draudimo sutartimi draudžiamas turtinis interesas, kuris gali būti objektyviai įvertintas pinigais ir vadinamas draudimo interesu, šia sutartimi apdrausti turtiniai interesai pagal draudimo sutarčių teisėje pripažįstamą kompensacijos principą lemia maksimalų draudimo išmokos dydį<sup>129</sup>. Sveikatos draudimo sutartį sudarant kaip nuostolių draudimo sutartį, įvykus draudžiamajam įvykiui draudikas išmokės draudimo išmoką, lygią asmens patirtiems nuostoliams<sup>130</sup>. Tuo tarpu sumų draudimo atveju egzistuoja turtinis interesas, kuris nevertinamas pinigais, todėl įvykus draudžiamajam įvykiui patirti nuostoliai nevertinami, o išmokama draudimo išmoka, kuri yra lygi draudimo sumai arba jos daliai, šio draudimo išmokos paskirtis yra aprūpinti naudos gavėją pinigine parama draudžiamąjį įvykių atveju. Sumų draudimo atveju naudos gavėjo asmeninio turtinio intereso turinį sudaro tiek turtinių, tiek neturtinių praradimų atlyginimo subjektyvus poreikis<sup>131</sup>. Dažniausiai darbuotojo sveikata, priklausomai nuo galimos atsirandančios žalos, yra įkainojama tam tikra pinigine išraiška, kurios dydis priklauso nuo konkrečios draudimo kompanijos draudimo taisyklių, kuriose būna įvertintas sveikatos pakenkimo mastas. Tokiu būdu savanoriškojo draudimo išmoka atlyginama patirta žala pakenkus darbuotojo sveikatai: turtinė – negaunamos pajamos ir neturtinė – išgyvenimai,

---

<sup>126</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. M., G. M. v. UAB „Lomita“, Nr. 3K-3-514/2010, kat. 24.1; 73.2.13 (S).

<sup>127</sup> KONTAUTAS, T. *Draudimo sutarčių teisė*: monografija. Vilnius: Justitia, 2007, p. 237.

<sup>128</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Ž. R., A. R., I. R. v. UAB „Empower“, UAB „ERGO Lietuva“, Nr. 3K-3-161/2010, kat. 73.2.13; 42.8 (S).

<sup>129</sup> *Ibid.* 128.

<sup>130</sup> KONTAUTAS, T. *Draudimo sutarčių teisė*: monografija. Vilnius: Justitia, 2007, p. 237.

<sup>131</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Ž. R., A. R., I. R. v. UAB „Empower“, UAB „ERGO Lietuva“, Nr. 3K-3-161/2010, kat. 73.2.13; 42.8 (S).

sukrėtimai, nepatogumai ir kita. Ši draudimo išmoka draudimo neturi nuostolių draudimo požymių. Darytina išvada, kad darbdaviui siekiant maksimaliai sumažinti savo riziką, matomai, yra palankiau pasirinkti nelaimingų atsitikimų darbe sumų draudimo sutartį, kadangi šiuo atveju padengiama tiek darbuotojui padaryta turtinė žala, tiek neturtinė žala, kuri, daugumoje atveju, būna didesnė lyginant su patirta turtine žala, ypač kai darbuotojas draudžiamas socialiniu draudimu.

T. Kontautas pastebi, kad praktikoje, darbdaviai, užuot sudarę darbdavio civilinės atsakomybės sutartį, naudoja sveikatos draudimo sutartis ir draudžia darbuotojus sumų draudimu paskirdami save naudos gavėjai, o įvykus nelaimingam atsitikimui darbdavio gauti draudimo išmokos pinigai naudojami žalai atlyginti<sup>132</sup>. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėdamas analogiškas situacijas yra konstatavęs, kad draudėjas (darbdavys), apdrausdamas savo darbuotoją nuo nelaimingų atsitikimų darbe, negali paskirti save naudos gavėju, net jeigu ir yra formalus apdraustojo sutikimas, ir, įvykus draudžiamajam įvykiui, gauti draudimo išmoką, nes tai prieštarauja šios rūšies draudimo sutarties esmei ir draudimo paskirčiai. Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų sutartimi yra draudžiami apdraustojo, tai yra darbuotojo, bet ne darbdavio turtiniai interesai, susiję su mirtimi, neįgalumu ar trauma dėl nelaimingo atsitikimo. Todėl darbdavys neteisėtai paskirdamas save naudos gavėju ir gaudamas draudimo išmoką, priklausančią apdraustajam, nepagrįstai praturtėja<sup>133</sup>. Atsižvelgiant į tai, pritartina T. Kontauto minčiai, kad darbdavys norėdamas apsaugoti savo turtinius interesus nuo galimos rizikos, kad darbuotojui patyrus žalą reikės ją atlyginti, turėtų naudoti tam tikros rūšies draudimo sutartį – darbdavio civilinės atsakomybės draudimą<sup>134</sup>. Manytina, kad tokiu būdu būtų išvengiama piktnaudžiavimo ir tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesai būtų tenkinami.

Darytina išvada, kad savanoriškuoju draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe besidraudžiantys darbdaviai, labiau pasirūpina galima rizika ir apsisaugo nuo galimų išlaidų patyrimo, tokiu būdu apsaugodami ir darbuotojo interesus. Todėl manytina, kad darbdavio noras draustis savarankiškai nuo nelaimingų atsitikimų darbe, turėtų būti labiau skatinamas tam sudarant palankesnes sąlygas.

---

<sup>132</sup> KONTAUTAS, T. *Draudimo sutarčių teisė*: monografija. Vilnius: Justitia, 2007, p. 238.

<sup>133</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. M., G. M. v. UAB „Lomita“, Nr. 3K-3-514/2010, kat. 24.1; 73.2.13 (S).

<sup>134</sup> KONTAUTAS, T. *Draudimo sutarčių teisė*: monografija. Vilnius: Justitia, 2007, p. 238.

## 2.4. Žalos atlyginimas, kai darbdavys yra reorganizuojamas arba likviduojamas

Juridinis asmuo gali pasibaigti keliais būdais – dėl likvidavimo arba dėl reorganizavimo. Likvidavimo atveju juridinis asmuo pasibaigia, kai jo veikla nutrūksta, o teisės ir pareigos nepereina kitiems juridiniams asmenims, tuo tarpu reorganizavimo atveju juridinis asmuo pasibaigia nenutraukiant veiklos, tačiau kitam juridiniam asmeniui pereina šio teisės ir pareigos bei turtas.<sup>135</sup> DK 251 bei 252 str. nustato darbuotojams padarytos žalos atlyginimo tvarką, kai darbdavys yra reorganizuojamas arba likviduojamas. DK šie atvejai numatyti atskirai, siekiant apsaugoti darbuotojų interesus. Bendrųjų materialinės atsakomybės normų nepakankamumas ir reikalingumas atskirai spręsti, numatyti atskirą tvarką, kadangi žalos darbuotojui, padarytos dėl sveikatos sužalojimo išieškojimas tampa žymiai sudėtingesnis. Vienu atveju keičiasi subjektas, turintis atlyginti žalą, kitu atveju subjektas tampa nemokus arba iš viso išnyksta. Tokiais atvejais darbo teisės apsauginė funkcija įpareigoja nustatyti tam tikrą apsaugą darbuotojams, kad jų interesai ir teisėti lūkesčiai nebūtų pažeisti, tad darbuotojams, kaip silpnesniajai darbo santykių šaliai, numatyta speciali žalos atlyginimo tvarka, kai darbdavys yra reorganizuojamas arba likviduojamas.

DK 251 str. numato žalos atlyginimo tvarką reorganizavus įmonę, įstaigą ar organizaciją. DK nurodyta, kai darbdavys įpareigotas atlyginti nukentėjusiajam žalą, reorganizavimo atveju reikalavimai atlyginti žalą pereina teisių perėmėjui. Atsižvelgiant į reorganizavimo būdą, reorganizuojamų juridinių asmenų, po reorganizavimo baigiančių savo veiklą, teisės ir pareigos yra perduodamos vienam ar keliems juridiniams asmenims, tarp jų ir pareiga atlyginti žalą darbuotojui<sup>136</sup>. Kaip matyti, kai juridinis asmuo reorganizuojamas jungimo būdu, iš esmės didelių problemų žalos atlyginimo klausimais nekyla, kadangi atsiranda naujas subjektas, kuris perima buvusio juridinio asmens teises ir pareigas. Tuo tarpu, kai juridinis asmuo skaidomas, atsiranda keli subjektai, tad pagrindinis klausimas, kuris jų turi vykdyti su darbo santykiais susijusias prievoles. Teisių perėmėjo pareiga atlyginti žalą darbuotojui pereina nuo pasibaigiančios įmonės, įstaigos ar organizacijos teisių ir pareigų jam perėjimo momentas yra nurodomas

---

<sup>135</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 29 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Plungės skyrius, Nr. 3K-3-590/2007 kat. 44.5.2.16 (S).

<sup>136</sup> MACULEVIČIUS, J. et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 380.

reorganizavimo sąlygose<sup>137</sup>. Reorganizavimo sąlygose, be kita ko, turi būti aiškiai įvardinta, kuris juridinis asmuo perims prievoles darbuotojams. CK numato reorganizuojamų juridinių asmenų kreditorių teisių gynimą. Darbuotojas, turintis reikalavimo teisę atlyginti žalą, yra tos įmonės, įstaigos ar organizacijos kreditorius ir todėl taip pat gali pasinaudoti CK numatytais kreditorių gynimo priemonėmis<sup>138</sup>. Pripažinus darbuotojo reikalavimą, darbuotojas, būdamas reorganizuojamo juridinio asmens kreditorius, turi teisę pareikalauti prievolę įvykdyti prieš terminą, tačiau tokia galimybė įtvirtinta tik tuo atveju, jei yra pagrindo manyti, kad dėl reorganizavimo proceso bus sunkiau įvykdyti prievoles<sup>139</sup>. Pritariant, tačiau pildant G. Bartkau minčiais, reikėtų manyti, kad aiškaus teisių perėmimo momentas savaime neužtikrina darbuotojo tinkamos teisių ir teisėtų interesų apsaugos. Vis dėlto aptartu teisiniu reguliavimu įstatymų leidėjas įtvirtino privalomą skolos perkėlimo atvejį, tokiu būdu užtikrindamas darbuotojams, kurie patyrė žalą sveikatai dėl darbinės veiklos, teisinį aiškumą, kam pereina pareiga atlyginti žalą.

Tiesa, praktikoje pasitaiko atvejų, kai juridinis asmuo yra reorganizuojamas ir dėl to kyla problemiškas atlyginant žalą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje dėl darbuotojui padarytos žalos atlyginimo, kai jis susirgo profesine liga buvo nagrinėjama situacija, kai darbdavys – valstybės įmonė, buvo reorganizuojama net kelis kartus ir dėl to kilo ginčas dėl žalą turinčio atlyginti subjekto. Teismas konstatavo, kad nepriklausomai nuo to, kiek kartų įmonė buvo reorganizuojama, jos pareiga atlyginti žalą neišnyksta<sup>140</sup>. Teigtina, kad tokia teismo pozicija turėtų būti vertinama teigiamai, kadangi užtikrina atsakomybės neišvengiamumą.

Gerokai apsunkinta žalos, padarytos darbuotojui, atlyginimo procedūra, kai darbdavys yra likviduojamas. DK nurodyta, kad po valstybės ar savivaldybės įmonės, įstaigos ar organizacijos likvidavimo pareiga atlyginti žalą pereina valstybei ar savivaldybei, o tais atvejais, kai įmonė, įstaiga ar organizacija likviduojama neatlyginus nukentėjusiems asmenims padarytos žalos, žalos atlyginimo sumos kaupiamos ir išieškomos CK nustatyta tvarka. Po valstybės ar savivaldybės įmonės likvidavimo pareiga atlyginti žalą pereina valstybei arba, atitinkamai, savivaldybei. DK 252 str. įtvirtina CK nurodytos bendros taisyklės, kad likviduojant juridinį asmenį jo pereinamos negali pereiti

---

<sup>137</sup> MACULEVIČIUS, J. et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 380.

<sup>138</sup> *Ibid.* 137.

<sup>139</sup> BARTKUS, G. et. al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 217.

<sup>140</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje S. A. v. VĮ Anykščių miškų urėdija, Nr. 3K-3-512/2006, kat. 44.5.2.16.



kitiems asmenims, išimtis, t. y. nustatomas atvejis, kai likviduotos valstybės, savivaldybės įmonės, įstaigos ar organizacijos pareiga atlyginti žalą pereina valstybei ar savivaldybei. Taigi, tokiu būdu įstatymų leidėjas užtikrina, kad išnykus žalą turinčiam atlyginti subjektui, jo teises parims kitas subjektas. Manytina, kad toks teisinis reguliavimas yra ypač palankus darbuotojui, o atvejų sąrašas, kai išnykus vienam subjektui, kitas subjektas turi atlyginti žalą darbuotojams, galėtų būti plečiamas. Pavyzdžiui, teisinėje literatūroje diskutuojama dėl galimybės taikyti įmonės atsakomybę už kitų įmonės grupių įsipareigojimus. Todėl svarstyta galimybė leisti patronuojančiai įmonei taikyti atsakomybę už kitų grupės įmonių skolas, ypač veikiančioms centralizuotai<sup>141</sup>. Todėl tais atvejais, kai darbdavys, kaip juridinis asmuo yra likviduojamas, būtų suteikta galimybė jo įsipareigojimų tęstinumui, tuo pačiu užtikrinant ir darbuotojų reikalavimus, kadangi likvidavus įmonę, ekonominė veikla tebevykdoma kitų subjektų. Šiuo metu galiojantis reguliavimas numato, kad žala atlyginama CK nustatyta tvarka, o tai reiškia, kad darbuotojų reikalavimai dėl sveikatai padarytos žalos atlyginimo tenkinami kreditorių reikalavimų tenkinimo eile, todėl vis dar išlieka galimybė, jog darbuotojas neatgaus jam jau nustatytos žalos sveikatai atlyginimo. Todėl manytina, kad darbuotojų reikalavimų tenkinimas aukštesniąją kreditorių eile, savaime nėra pakankama apsaugos priemonė.

Tačiau jei likvidavimo pagrindas yra bankrotas, žalos atlyginimas reguliuojamas Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo<sup>142</sup> (toliau – ĮBI) bei susijusių įstatymų nustatyta tvarka<sup>143</sup>. Tiesa, Žalos atlyginimo laikinasis įstatymas numato atskirą atvejį, kai žalos atlyginimas pereina valstybei. Prievolė mokėti žalos atlyginimą pereina tik tais atvejais, kai kalti žalą padarę asmenys dėl lėšų ar turto stokos negali vykdyti žalos atlyginimo prievolės arba tokie juridiniai asmenys yra likviduoti, prisiima sau prievolę kompensuoti tų asmenų turtinius praradimus ta apimtimi, kokia jie būtų buvę patenkinti, jei žalos atlyginimo prievolę privalantys vykdyti asmenys ją būtų vykdę taip, kaip buvo nustatyta ir privaloma<sup>144</sup>, tačiau, kaip jau buvo minėta darbe šio įstatymo nuostatos taikomos tiems nelaimingiems atsitikimams darbe, kurie įvyko iki NADPLSDĮ įsigaliojimo.

---

<sup>141</sup> BARTKUS, G. Įmonių grupės atsakomybės už kiekvienos įmonės – grupės narės – finansinę padėtį, (mokumą) nustatymo teisinės galimybės ir taikymo efektyvumas tyčinių bankrotų prevencijos kontekste: taikomasis mokslinis tyrimo darbas. Tyrimą parengė: *Baltic Legal Solutions Lietuva*, 2012, p. 23.

<sup>142</sup> Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1010.

<sup>143</sup> MACULEVIČIUS, J. et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 382-383.

<sup>144</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. P. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius, Vilniaus miesto savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-424/2006, kat. 44.5.2.16.

Tais atvejais, kai ne valstybinė įmonė, įstaiga ar organizacija likviduojama neatlyginus nukentėjusiems asmenims padarytos žalos, žalos atlyginimo sumos kaupiamos ir išieškomos CK nustatyta tvarka. Juridinio asmens likvidavimo be bankroto procedūros atveju, darbuotojų reikalavimams patenkinti yra numatyta reikalavimų eilė, o likvidavimo laikotarpiu juridinis asmuo gali sudaryti tik tokius sandorius, kurie skirti turtui apskaityti, atsiskaityti su kreditoriais ar dalyviais, beigi vykdyti sandorius ir veiksmingai per kiek įmanoma trumpesnę laiką nutraukti juridinio asmens veiklą<sup>145</sup>. Kasacinio teismo praktikoje konstatuota, kad kai atsakomybės subjektas yra darbdavys, kuriam yra iškelta bankroto byla, nukentėjęs darbuotojas savo reikalavimus turi reikšti įmonei bankroto byloje, o to dėl savo nerūpestingumo nepadaręs, netenka teisės nuostolius išieškoti iš tiesiogiai žalą padariusio asmens<sup>146</sup>. Todėl tik teismui patvirtinus darbuotojo reikalavimą nustatytais terminais, jis gali būti įtrauktas į kreditorių eilę. Tiesa, net ir tai, kad bankroto procedūroje yra numatyta kreditorių eilė, tarp kurių darbuotojų reikalavimai tenkinami pirmąja eile, nebūtinai reiškia, kad su darbuotoju bus atsiskaityta. Darbdavio nemokumo atveju net ir tam tikros pirmenybės suteikimas darbuotojų reikalavimams nėra pakankama priemonė efektyviai užtikrinti jų patenkinimą, todėl darbuotojų interesų apsaugai turi būti pasitelkiama garantinė institucija, kuri užtikrintų greitą su darbo santykiais susijusių tam tikro socialiai pagrįsto dydžio reikalavimų atlyginimą<sup>147</sup>. Lietuvoje siekiant apsaugoti darbuotojus darbdavio nemokumo atveju buvo įsteigtas Garantinis fondas. Bankroto bylos metu teismas tvirtina kreditorių reikalavimus, tarp kurių yra ir reikalavimas darbuotojams skirti išmokas iš Garantinio fondo. Tai reiškia, kad Lietuvoje nemokumą, kuris yra būtina sąlyga skiriant išmokas iš garantinės institucijos, įmanoma konstatuoti tik iškeliant darbdavio bankroto bylą. Dėl to darbdavio nemokumo konstatavimas vykdomas tik pagal ĮBĮ, o pats Garantinis fondas neturi teisės skirti išmokų darbuotojams, kurių darbdaviai iš esmės negali bankrutuoti: valstybės biudžetinės įstaigos, savivaldybių biudžetinės įstaigos, politinės partijos, profesinės sąjungos ir religinės bendruomenės bei bendrijos<sup>148</sup>. Tiek pagal anksčiau galiojusį Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymą<sup>149</sup>, kuriuo ir buvo įsteigtas Garantinis fondas, tiek pagal šiuo metu Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui

<sup>145</sup> BARTKUS, G. et. al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 217.

<sup>146</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. *2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje B. D. v. M. T., Nr. 3K-7-328-248/2015, kat. 1.3.7.2.1.*

<sup>147</sup> DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 318.

<sup>148</sup> KVEDERYTĖ, D., JAZBUTIS, R. Lietuvos Respublikos garantinis fondas: poreikis, teisinis reguliavimas ir veikla. *Teisės problemos*, 2010, Nr. 2 (68), p. 92-108.

<sup>149</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas (negalioja nuo 2017-01-01). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 82-2478.

tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymą (toliau – Garantijų darbuotojams įstatymas)<sup>150</sup> darbuotojams garantuojamos išmokos ne tik susijusios su darbo užmokesčiu, tačiau taip pat ir su žala patirta dėl įvykusio nelaimingo atsitikimo. Tiesa, Garantijų darbuotojams įstatymas išmokas darbuotojams išmoka tik tuo atveju, kai ši prievolė nepereina valstybei. Vis dėlto, kaip žinoma, Europos Sąjungos teisė, taip pat reguliuoja darbdavio nemokumo atvejus. Direktyvoje dėl darbdavio nemokumo (2008/94/EB)<sup>151</sup>, numatytas specialios garantinės institucijos įkūrimas ir išmokų iš jos skyrimas, kai darbdavys tampa nemokiu. Atkreiptinas dėmesys, kad direktyva nenumato, kas laikytina nemokumo atveju, tai aiškinama pagal valstybių narių nacionalinę teisę, todėl nėra aišku, kodėl Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko Garantiniu fondu kompensuoti tik tuos reikalavimus, kurie nėra gražinti darbuotojams dėl darbdavio bankroto, o kitų nemokumo atvejų neįtraukė.

Apibendrinant, papildomas teisinis reguliavimas prisideda prie žalą patyrusio darbuotojo teisių užtikrinimo, o atskira reglamentavimo tvarka darbdavio reorganizavimo ar likvidavimo atveju yra būtina siekiant teisingo ir tinkamo atsiskaitymo su darbuotojais. Vis dėlto, kaip matyti teisinis reguliavimas vis dar nėra tobulas ir visiška darbuotojo apsauga darbdavio reorganizavimo ir likvidavimo atvejais yra neįgyvendinta.

---

<sup>150</sup> Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymą (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23708.

<sup>151</sup> 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/94/EB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam. OJ 283, 28/10/2008, p 36-42.

### **3. NETURTINĖS ŽALOS, PADARYTOS DARBUOTOJO SVEIKATAI, ATLYGINIMO YPATUMAI: SAMPRATA, FUNKCIJOS, ĮRODINĖJIMAS IR DYDŽIO NUSTATYMAS**

Žalos sveikatai padariniai lemia tiek turtinių – netenkamos pajamos, reikalingos gydymosi išlaidos, tiek neturtinių pasekmių atsiradimą – patiriamos fizinės bei dvasinės kančios. Neturtinės žalos atlyginimas darbuotojo sveikatai padarytos žalos atveju nagrinėtinas atskirai dėl kelių priežasčių. Visų pirma, asmens sveikata laikoma neturtine vertybe, ji neturi materialaus turinio ir yra neatskiriama susijusi su asmeniu, dėl šios priežasties yra ypač sudėtinga įvertinti žalą, padarytą ekonominio pobūdžio neturinčiai vertybei, tai pagrindžia ir Lietuvoje esanti problema dėl aiškios neturtinės žalos dydžio nustatymo tvarkos, neturtinės žalos dydžio standartizavimo, negalimumo prognozuoti bylos baigties<sup>152</sup>. Antra, neturtinė žala nepadengiama NADPLSDĮ kompensacijomis, tad jeigu darbdavys savanoriškai nesutinka darbuotojui atlyginti patirtos neturtinės žalos, darbuotojas turi kreiptis į teismą užvesdamas savarankišką bylą ir įrodinėti reikalaujamos piniginės kompensacijos dydį. Pats neturtinės žalos dydžio nustatymas reikalauja sudėtingo įrodinėjimo proceso, kadangi neįmanoma nustatyti aiškios apibrėžties, kas laikoma neturtinė žala, todėl darbe bus siekiama pateikti neturtinės žalos atlyginimo sampratą bei atskleisti neturtinės žalos atlyginimo ypatumus darbuotojo sveikatai padarytos žalos atvejais.

#### **3.1. Neturtinės žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, samprata ir funkcijos**

Kai darbuotojo sveikatai padaroma žala, jis iš darbdavio gali reikalauti neturtinės žalos atlyginimo, tad siekiant neturtinės žalos atlyginimo, reikalinga atskleisti, kas laikoma neturtine žala, kai darbuotojo sveikatai padaromas neigiamas poveikis. Neturtinės žalos atlyginimas įeina į žalos asmens sveikatai atlyginimą, nes neturtinė žala dėl savo asmeninio pobūdžio yra neatsiejama žalos asmens sveikatai dalis<sup>153</sup>. Vis dėlto asmeninių neturtinių teisių bei vertybių, tokių kaip sveikatos, pažeidimas ne visada reiškia, kad asmeniui sukeliama negatyvūs emociniai išgyvenimai ar fiziniai potyriai, kurių piniginio

---

<sup>152</sup> CIRTAUTIENĖ, S. *Neturtinės žalos atlyginimas kaip civilinių teisių gynimo būdas*: monografija. Vilnius: Justitia, 2008, p. 55.

<sup>153</sup> *Ibid.* p. 107.

kompensavimo jis galėtų tikėtis<sup>154</sup>. Paprastai, neturtinės žalos aiškinimas yra teisės doktrinos bei teismų praktikos išvadų rezultatas, t. y. per teismų praktiką ši sąvoka atskleidžiama, detalizuojama, tačiau priėmus CK, Lietuva tapo viena iš nedaugelio valstybių, kurių įstatymuose pateikiama neturtinės žalos samprata<sup>155</sup>. Taigi, nors ir įstatymų leidėjas apibrėžė neturtinės žalos sampratą, tačiau įtvirtino nebaigtinį požymių sąrašą, kuomet galima laikyti, kad asmuo patyrė neturtinę žalą – tai palikta teismų kompetencijai. Kaip teigia S. Cirtautienė, neturtinės žalos, kaip teisinės kategorijos, pobūdis, atlyginimo galimybė yra kintama kategorija, nulemta istorinio meto visuomenės vertybių prioritetų<sup>156</sup>, todėl, manytina, kad tikslus neturtinės žalos sampratos apibrėžimas, neleistų atsižvelgti į vyraujančias realijas, taigi neturtinės žalos sampratą reikėtų vertinti atsižvelgiant į teisės doktriną bei plėtojamą teismų praktiką. Kaip nurodo R. Volodko, bendriausiu požiūriu neturtinė žala apima fizinio ir dvasinio pobūdžio kančias, išgyvenimus bei sukrėtimus<sup>157</sup>. Akivaizdu, kad darbuotojas, patyręs žalą sveikatai patiria fizinio pobūdžio neigiamą poveikį ir nors atrodytų, kad tai sąlygoja ir emocinius išgyvenimus, jie pasireiškia ne visuomet, todėl atsiradę neigiami padariniai turi būti įrodomi. Siekiant nustatyti priteistinos kompensacijos dydį svarbu atsižvelgti į neturtinės žalos paskirtį ir funkcijas, kurios taip pat nurodo neturtinės žalos turinį.

Neturtinės žalos atlyginimu siekiama kompensuoti asmeniui tuos praradimus, kurių ekvivalentinės išraiškos nėra, todėl neturtinės žalos funkcijos parodo tikslą, kurio siekiama sveikatai padarytos žalos atlyginimo. Teisės doktrinoje išskiriamos kompensacinė ir baudinė neturtinės žalos funkcijos, tačiau nėra vieningos nuomonės ar visos minėtos funkcijos būdingos neturtinės žalos kompensavimui. R. Volodko nurodo, kad ilgą laiką nebuvo bendros nuomonės, kokių tikslų turi būti siekiama neturtinės žalos kompensavimu. Viena vertus, pasisakoma už kompensacinės civilinės atsakomybės funkcijos siekimą, neturtinės žalos atlyginimą traktuojant kaip nukentėjusiojo satisfakciją, kita vertus, neturtinės žalos atlyginimu siekiama nubausti žalą padariusį asmenį. Vis dėlto, pastarąją nuomonę autorė kritikuoja, teigdama, kad priteistina pinigų suma laikytina ne bauda, bet pinigine kompensacija už patirtus fizinius ir dvasinius praradimus, o traktuojant neturtinę žalą kitaip, nusižengiama civilinės atsakomybės prigimčiai ir

---

<sup>154</sup> VOLODKO, R. *Neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 100.

<sup>155</sup> CIRTAUTIENĖ, S. Neturtinės žalos atlyginimas kaip neturtinių vertybių gynimo būdas. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 71(63), p. 5-15.

<sup>156</sup> CIRTAUTIENĖ, S. *Neturtinės žalos atlyginimas kaip civilinių teisių gynimo būdas*: monografija. Vilnius: Justitia, 2008, p. 77.

<sup>157</sup> VOLODKO, R. *Neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 45.

esmei<sup>158</sup>. T. Pukšmio nuomone, neturtinė žala atlieka tiek kompensacinę, tiek baudinę funkcijas. Baudinės funkcijos poreikį nulemia efektyvios teisinės apsaugos poreikis, kadangi neefektyvi teisinė apsauga pasireiškia civilinės sankcijos negriežtumu ir todėl nesukuriamas atgrasymo efektas<sup>159</sup>. Visgi S. Cirtautienė pastebi, kad Lietuvoje deklaruojama kompensacinė neturtinės žalos atlyginimo koncepcija, kuria ypač remiamasi sveikatos sužalojimo bylose, tuo tarpu baudinė funkcija turėtų būti laikoma papildoma kompensacinei funkcija, kadangi ji pateisinama daugiau tais atvejais, kai asmens teisės pažeidžiamos tyčia. Taigi, vyraujančia reikėtų laikyti kompensacinę funkciją, kuri pagrįsta ne tik siekiu atlyginti kuo daugiau neturtinės žalos nukentėjusiam asmeniui, bet ir nuostata, kad žalos atlyginimas turi būti derinamas su teisingumo, sąžiningumo bei protingumo principais ir siekiu išlaikyti skirtingų interesų pusiausvyrą<sup>160</sup>. Akivaizdu, kad skirtingai nuo turtinės žalos atlyginimo neturtinė žala negali būti apskaičiuojama visiškai tiksliai, todėl ir visiško žalos atlyginimo principas objektyviai negali būti taikomas visa apimtimi, tačiau nustatant neturtinės žalos dydį, turi būti atsižvelgta į ginamų vertybių specifiką ir jų tarpusavio santykį, nes asmens teisės į gyvybę ir sveikatą yra absoliučios teisės<sup>161</sup>. Todėl pasakytina, kad savo esme kompensacinė neturtinės žalos atlyginimo funkcija sudaro prielaidą tinkamam neturtinės žalos atlyginimui darbuotojui, patyrusiam sveikatos sužalojimą. Siekiant neturtinės žalos atlyginimo, nors ir neįmanoma pilnutinai garantuoti visiško žalos atlyginimo, kompensacinė funkcija savo tikslais užtikrina pusiausvyrą tarp asmeniui padaryto neigiamo poveikio bei ginamos vertybės ypatingumo, taip pat garantuoja adekvatų žalos atlyginimą.

### **3.2. Neturtinės žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, įrodinėjimas ir dydžio nustatymo analizė Lietuvos teismų praktikoje**

Atsižvelgiant į sveikatos, kaip vertybės ypatingumą, asmens sveikatai padarytos neturtinės žalos dydžio nustatymas, jos įrodinėjimas tiek teisės moksle, tiek praktikoje kelia keblumą. Nukentėjusiojo prašomas priteisti neturtinės žalos dydis negali būti vertinamas kaip nustatytas, nukentėjęs darbuotojas gali pateikti tik vertinimą, kokio

<sup>158</sup> VOLODKO, R. *Neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 71.

<sup>159</sup> PUKŠMYS, T. Žalos atlyginimo funkcijos pažeidus fizinio asmens neturtines teises. *Tiltai*, 2013, Nr. 1, p. 39-57.

<sup>160</sup> CIRTAUTIENĖ, S. *Neturtinės žalos atlyginimas kaip civilinių teisių gynimo būdas*: monografija. Vilnius: Justitia, 2008, p. 71.

<sup>161</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. UAB „Ranga IV“, Nr. 3K-3-450/2006, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.16 (S).

dydžio žala turi būti atlygintina. Neturtinės žalos dydžio nustatymas yra priskirtas teisingumą vykdančiam subjektui – teismui, todėl tik teismas pagal teisinius kriterijus nustato priteistiną neturtinės žalos dydį<sup>162</sup>. Neturtinė žala yra žalos asmeniui dalis, atsirandanti kaip sveikatos sužalojimo padarinys, atsiradę neigiami nematerialūs padariniai, patirta neturtinė žala turi būti įrodoma ir ši įrodinėjimo pareiga tenka pačiam besikreipiančiam dėl jos atlyginimo<sup>163</sup>. Kadangi ypač sudėtinga įvertinti padarinių intensyvumą, jų sunkumą neturtinės žalos fakto nustatymo ir įrodinėjimo procesas galėtų būti vykdomas dviem kryptimis: pirmiausia, turi būti identifikuojamos neigiamos psichinės bei fizinės pasekmės, atsiradusios ir išlikusios asmens „viduje“, antra, nustatomi negatyvūs nukentėjusiojo santykio su aplinka pokyčiai<sup>164</sup>. Visgi, dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo kilusių padarinių identifikavimas yra ypač sudėtingas ir tai iš dalies nulemta pačios vertybės pobūdžio, kadangi vizualiai atsiradę, realiai matomi padariniai, t. y. nustatyta profesinė liga, patirtas fizinis poveikimas asmeniui, yra objektyviai pastebimi ir galima nustatyti tokios žalos neigiamą poveikį, tačiau kartu su šiuo poveikiu kyla ir šalutiniai padariniai t. y. skausmas, išgyvenimai, kuriuos įvertinti be galo sunku. Taigi akivaizdu, kad neturtinė žalos pagrindimui reikalingos kitokios įrodinėjimo priemonės nei turtinei žalai įrodyti.

Sudėtingas neturtinės žalos sveikatos sužalojimo atveju įrodinėjimo procesas, lemia poreikį naudotis kiek ypatingesnėmis įrodinėjimo priemonėmis. Neturtinės žalos dydžio sveikatos sužalojimo bylose nustatymo specifika ta, kad teismas, pasirinkdamas vienokį ar kitokį kompensacijos dydį, turi atsižvelgti ne tik į įstatymuose įtvirtintus bendruosius orientacinius kriterijus: žalos padariniai, žalą padariusio asmens kaltė, jo turtinė padėtis, padarytos turtinės žalos dydis, bet ir į tokias specifines sveikatos sutrikdymo aplinkybes – sveikatos sužalojimo laipsnis, patirtos traumos pobūdis, tiek atsiradę dėl sveikatos sutrikdymo turtiniai ir neturtiniai padariniai, tiek galintys atsirasti pasikeitimai įvairiose nukentėjusio asmens gyvenimo srityse ir kitas aplinkybes<sup>165</sup>. Siekiant palengvinti fizinio skausmo, dvasinių išgyvenimų, jų laipsnio bei kitų charakteristikų, turinčių įtakos priteistinos kompensacijos dydžiui, nustatymą civiliniame procese, tiek užsienio, tiek nacionaliniame teisės moksle pirmiausia yra rekomenduojama teismui skirti medicinos

---

<sup>162</sup> Lietuvos apeliacinio teismo teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje T. G. v. UAB „Šilutės baldai“, Nr. 2A-199/2013, kat. 44.2.4.1; 44.2.4.2 (S).

<sup>163</sup> VOLODKO, R. *Neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 100.

<sup>164</sup> *Ibid.* p. 101.

<sup>165</sup> VOLODKO, R. Neturtinės žalos dydžio nustatymo sveikatos sužalojimo bylose ypatumai remiantis Lietuvos teismų praktika. *Teisė*, 2007, Nr. 63, p. 117-133.

ekspertizę<sup>166</sup>. Tiesa, Lietuvoje ekspertai yra pasitelkiami ypač retai, tačiau, manytina, kad eksperto išvada yra vienintelis objektyvus įrodymas, pagrindžiantis asmeniui kilusius neigiamus pokyčius po buvusio sveikatos sužalojimo, kadangi išvadoje atsispindi asmens psichinės veiklos pokyčiai, sužalojimų mastas, priežastinis ryšys tarp žalą padariusio asmens veiksmų ir pasikeitimų ir pasikeitimų psichinėje veikloje<sup>167</sup>. Siekiant įrodyti padarytą neturtinę žalą, darbuotojas gali naudotis ir kitomis CPK nurodytomis priemonėmis. Darbuotojas gali pats duoti paaiškinimus, taip pat gali būti apklausiami liudytojai. R. Volodko pastebi, kad ieškovo duoti paaiškinimai šio pobūdžio bylose yra tiesioginis neturtinės žalos fakto įrodymas, kuriuo naudojamosi teismo išvadoms pagrįsti<sup>168</sup>. Visgi galima pastebėti, kad daugelyje atveju teismai priteisdami neturtinę žalą naudojami bylose esančia medicinine medžiaga. Pavyzdžiui, kasacinis teismas vienoje savo bylų konstatavo, kad esminis neturtinės žalos atlyginimo kriterijus, sužalojus sveikatą, yra sužalojimo pasekmės ir jų įtaka tolesniam nukentėjusiojo gyvenimui. Teismas pastebėjo, kad medikai nukentėjusiojo nelaimingo atsitikimo darbe metu patirtą traumą įvertino kaip pavojingą gyvybei sunkų kūno sužalojimą, nes buvo nustatytas galvos smegenų pakenkimas, kaukolės pamato lūžis, o trauma dėl sužalojimo gali išryškėti ir vėliau, be to, atsižvelgiant į medikų rekomendacijas, nukentėjusiajam buvo reikalinga nuolat rūpintis savo sveikata, o patirta trauma gali turėti įtakos jo darbinei veiklai, šeiminiam gyvenimui bei siekiant išsilavinimo<sup>169</sup>. Taigi, galima pastebėti, kad neigiamų išgyvenimų mastas, lemiantis neturtinės žalos dydį šios kategorijos bylose, nustatomas pagal asmens patirtų sužalojimų pobūdį ir tai, ar patirti sveikatos sutrikimai yra laikini ar nuolatiniai, jie gali būti pašalinti ar ne. Visgi, dažna situacija, kai asmens sveikatai padaryta žala nėra akivaizdi, tokiu atveju įrodinėjimo procesas tampa sudėtingas ir, manytina, turėtų būti laikoma teigiama praktika, kai teismo proceso metu skiriama ekspertizė neigiamiems išgyvenimams įrodyti ar paneigti jų buvimą.

Kadangi neturtinės žalos dydžio nustatymas sveikatos sužalojimo bylose reikalauja ypatingų įrodinėjimo pastangų, teisės doktrinoje ieškoma paprastesnių būdų neturtinei žalai nustatyti. Kaip R. Volodko nurodo, kad teisės literatūroje pakankamai plačiai diskutuojama dėl neturtinės žalos prezumpcijos principo, kaip teisinio instrumento, įtvirtinimo civiliniame įstatyme, numatant tik neteisėtus veiksmus, kaip pagrindinę atsakomybės už neturtinės žalos padarymą sąlygą ir tokiu būdu žymiai palengvinant

---

<sup>166</sup> VOLODKO, R. *Neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 103.

<sup>167</sup> *Ibid.* 166.

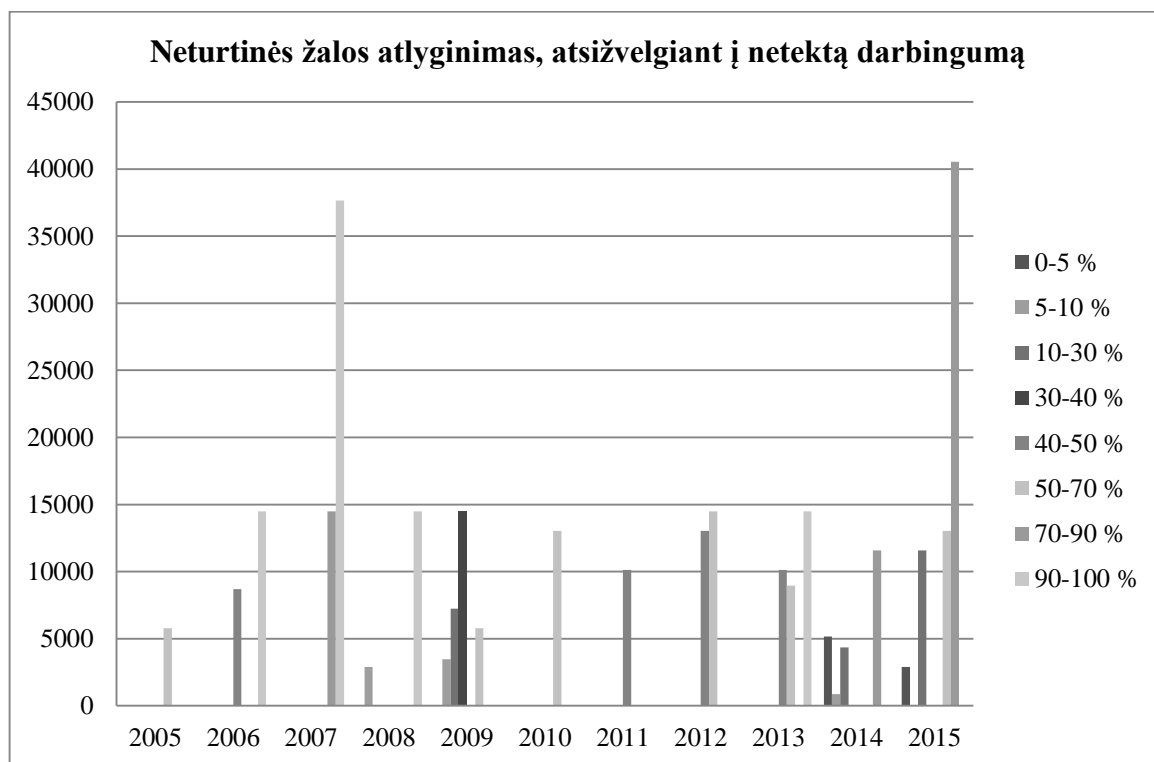
<sup>168</sup> *Ibid.* 166.

<sup>169</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. UAB „Ranga IV“, Nr. 3K-3-450/2006, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.16 (S).



nukentėjusiojo padėti, tuo pačiu paliekant galimybę atsakovui šią prezumpciją paneigti<sup>170</sup>. Tačiau kasacinis teismas vienareikšmiškai pripažįsta ankstesnę bei konkuruojančią neturtinės žalos preziumavimu pagrįstą praktiką ydinga, pažymėdamas, kad nuostata, jog neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta asmens sveikatai, nesuponuoja, kad esant įstatymo nustatytiems atvejams, neturtinės žalos padarymo faktas preziumuojamas. Savaimė vien pakenkimas asmens sveikatai nepreziumuoja neturtinės žalos fakto, todėl esant sveikatos sužalojimui, neturtinė žala turi būti įrodyta<sup>171</sup>. Manytina, kad turėtų būti teigiamai vertinama tokia teismų praktika, kadangi nors ir asmens teisė į neturtinės žalos atlyginimą sveikatos sužalojimo atveju yra savaimė suprantama, tačiau prezumpcijos įtvirtinimas reikštų visiško žalos atlyginimo principo nepaisymą ir priežastinio ryšio tarp neteisėtų veiksmų, kuriais padaryta žala bei atsiradusios žalos ignoravimą, todėl neturtinei žalai nustatyti turi būti pasitelkiamos įrodinėjimo priemonės.

Siekiant atskleisti neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijus, svarbu išnagrinėti Lietuvos teismų praktikoje darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo bylas, kadangi, kaip matyti, žalos dydis gali stipriai skirtis ir priklauso nuo įvairių veiksnių.



3 paveikslas. Neturtinės žalos atlyginimo dydis Lietuvos teismų praktikoje 2005-2015 metais, atsižvelgiant į netektą darbingumą.

*Šaltiniai:* Sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos teismų praktika.

<sup>170</sup> VOLODKO, R. *Neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 108.

<sup>171</sup> *Ibid.* p. 109.

Tiesa, svarbu paminėti, kad ankstesnėje teismų praktikoje sprendžiant ginčą dėl žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo, kai žala padaryta iki 2000 m. CK įsigaliojimo, netaikytinos CK normos, reglamentuojančios neturtinės žalos atlyginimą, ir neturtinė žala buvo nepriteisiama. Pavyzdžiui, Alytaus rajono apylinkės teismo 2013 m. vasario 28 d. sprendimu atsisakyta priteisti neturtinę žalą darbuotojui, kuris dėl įvykusio nelaimingo įvykio darbe, kurio metu buvo stipriai sužalotas ir neteko 60 proc. darbingumo, tačiau sprendimas buvo apskūstas<sup>172</sup>. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje byloje nurodė, kad aiškinant ir taikant teisės normas dėl neturtinės žalos atlyginimo darbuotojo sužalojimo darbe atveju, kai asmuo sužalotas iki naujos redakcijos CK įsigaliojimo, keitėsi. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad asmeniui padarytos turtinės ir neturtinės žalos atlyginimas yra vienas iš Konstitucijos įtvirtintų principų. Pagal kasacinio teismo praktiką, jeigu neturtinės žalos atlyginimo, kaip konstitucinio principo, neužtikrina galiojantys įstatymai, tokiu atveju reikia tiesiogiai remtis konstitucinėmis žalos atlyginimo nuostatomis<sup>173</sup>. Taigi vyravusi ankstesnė teismų praktika turėtų būti vertintina kaip ydinga.

Galima pastebėti, kad iš schemoje pateiktų duomenų, didžiausia neturtinė žala buvo priteista darbuotojui, 2007 m. netekusiam 100 proc. darbingumo. Šioje byloje darbuotojas buvo sužalotas įvykus sprogimui, kurio metu apdegė 80-90 proc. kūno paviršiaus bei kvėpavimo takų, dėl patirtų sužalojimų darbuotojas tapo pirmos grupės invalidu ir visiškai nedarbingu, jam reikalinga kitų asmenų pagalba, negali judinti abiejų rankų pirštų ir plaštakų, sutriko klausa, iš esmės pasikeitė ieškovo išvaizda, dėl ko patiria išgyvenimus bendraudamas su aplinkiniais. Teismas, atsižvelgdamas į įvykio padarinius, darbuotojui priteisė 37 650, 60 Eurų neturtinės žalos atlyginimą<sup>174</sup>. Lyginant schemoje pateiktus duomenis, matyti dar viena, ypač panaši, byla, kurioje darbuotojas neteko 100 proc. darbingumo. Darbuotojui apdegu apie 20 proc. kūno, padarytas sunkus sveikatos sutrikdymas, priteistos neturtinės žalos dydis lygus 14 481 Eurų. Teismas žymiai mažesnės priteistos žalos dydį aiškino atsižvelgdamas į tai, kad nukentėjęs asmuo bylos metu buvo pilnai darbingas ir sveikatai nebuvo sukelti ilgalaikiai padariniai<sup>175</sup>, taip pat,

---

<sup>172</sup> Alytaus rajono apylinkės teismas. 2013 m. vasario 28 d. sprendimas byloje V. M. v. UAB „Stamona“, Nr. 2-170-179/2013, kat. 16.2.1;16.2.4;116.4. (S).

<sup>173</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Stamona“, Nr. 3K-3-173/2014, kat. 4.3; 16.2.1; 16.2.4

<sup>174</sup> Lietuvos apeliacinio teismo teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje K. D. ir atsakovo akcinės bendrovės „Ukmergės gelžbetonis“, Nr. 2A-461/2007, kat. 44.2.4.2.

<sup>175</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje E. K. v. UAB „Baltijos“ laivų statykla, Nr. 3K-3-426/2013, kat. 16.2.4; 44.2.4.2; 99.5; 114.8.2.

vertinant abejas situacijas, matomi aiškiai mažesni neigiami padariniai sveikatai. Tiesa, galima pastebėti, kad identiško dydžio neturtinės žalos atlyginimas buvo priteistas ir darbuotojui dėl susirgimo profesine liga praradusiam 30 proc. darbingumo. Bylos duomenimis sirgimas yra lėtinis, lydymas nuolatinių skausmų, stuburo slankstelių deformacija sukelia ypač skausmus, sveikata negerės, privalomas nuolatinis rūpinimasis sveikata<sup>176</sup>. Darytina išvada, kad pagrindinis kriterijus, vertinant asmeniui padarytos neturtinės žalos dydį yra nelaimingo atsitikimo padariniai, jų ilgalaikiškumas.

Apibendrinant schemoje pateiktus duomenis dėl mažiausiai priteistos neturtinės žalos, matoma aiški tendencija, kad į iki 5000 Eurų siekiantį neturtinės žalos atlyginimą pretenduoja darbuotojai, kurie dėl nelaimingo atsitikimo darbe neteko 0-10 proc. darbingumo. Pavyzdžiui, patyrūs traumą, dėl kurios darbuotojui lūžo ranka, jis tapo laikinai nedarbingu penkiems mėnesiams, teismas šiam darbuotojui priteisė 2896,20 Eurų neturtinės žalos atlyginimo<sup>177</sup>. Toks pats neturtinės žalos dydis priteistas ir darbuotojui, kuris dėl susirgimo profesine liga neteko 5 proc. darbingumo<sup>178</sup>. 2896,20 Eurų atlygintą žalą sąlygojo atsiradę profesinės ligos padariniai – darbuotoją kamuoja skausmai, jis sunkiai valdo ranką, dažnai serga. Atsižvelgti būtina ir į Šiaulių apygardos teismo nutartį, kurioje 10 proc. darbingumo netekusiam darbuotojui priteista kiek didesnė – 3 475, 44 Eurų neturtinės žalos kompensacija. Teismas konstatavo, kad nelaimingo atsitikimo metu patirta trauma dėl sužalojimo pobūdžio (piršto amputacija ir plaštakos trečio piršto lūžis) gali išryškėti ir vėliau<sup>179</sup>. Teigtina, kad vienodas neturtinės žalos dydis pateiktose situacijose negali būti vertinamas tapačiai – matomas aiškus skirtumas dėl nelaimingo atsitikimo padarinių tęstinumo.

Iš teismų praktikos analizės matoma tendencija, kad darbuotojui netekus 80-100 proc. darbingumo, priteistinos neturtinės žalos dydis svyruoja nuo 11 000 iki 40 000 Eurų<sup>180</sup>. Galbūt reikėtų išskirti bylą, kurioje darbuotojui priteista palyginti nemaža

<sup>176</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje G. Š. v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-174/2009, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 116.1 (S).

<sup>177</sup> Biržų rajono apylinkės teismas. 2015 m. vasario 10 d. sprendimas civilinėje byloje A. N. v. UAB „M“ Nr. 2-5-948/2015, kat. 16.2.1., 16.2.4.; 44.2.4.1.

<sup>178</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje S. M. v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-129/2008, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 114.11 (S).

<sup>179</sup> Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje R. T. v. Kuršėnų akcinė buitinių paslaugų bendrovė, Nr. 2A-138-194/2009, kat. 16.2.1.; 16.2.4.; 121.21.

<sup>180</sup> Lietuvos apeliacinio teismo 2009 m. sausio 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 2A-118/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-157/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-540/2006; Klaipėdos apygardos teismo 2008 m. spalio 7 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-648-370/2008; Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2014 m. lapkričio 12 d. sprendimas Nr. 2-6487-792/2014.

neturtinės žalos kompensacija, atsižvelgiant į tai, kad šiam darbuotojui buvo apribotos galimybės judėti, jis negali pats savimi pasirūpinti, reikalinga nuolatinė priežiūra ir gydymas ligoninėse, tikimybė pasveikti itin maža, po nelaimingo įvykio susirgo depresija, be to darbuotojas vienintelis išlaikė šeimą su trimis mažamečiais vaikais. Taigi darbuotojui netekus 85 proc. darbingumo, jam priteista 40 546, 80 Eurų neturtinės žalos atlyginimo<sup>181</sup>. Atitinkamai, dėl nelaimingo atsitikimo darbe praradus 50-80 proc. darbingumo, priteistina neturtinė žala, kurios dydis nuo 5 000 iki 18 000 Eurų<sup>182</sup>. Mažesniais nedarbingumo netekimo atvejais darbuotojams atlyginama neturtinė žala nuo 4 000 iki 14 000 Eurų<sup>183</sup>.

Apibendrinant pasakytina, kad negalima daryti vienareikšmiškos išvados, jog darbuotojo sveikatai padarytos neturtinės žalos dydžio atlyginimas išimtinai yra sietinas su darbuotojo netektu darbingumu. Kaip matyti iš pateiktos neturtinės žalos dydžių analizės, netektas darbingumas nenurodo neturtinės žalos dydžio. Atlygintinas neturtinės žalos, neįmanoma atlyginti pilnutinai, todėl jos dydis priklauso nuo ankščiau aptartų veiksnių, dažniausiai atsiradusių padarinių, kurių vienas yra netektas darbingumas. Neturtinės žalos dydis ypač priklauso ir nuo to, ar nukentėjusio darbuotojo veiksmai bent dalinai lėmė žalos atsiradimą, o svarbiausias kriterijus – atsiradę tolimesni padariniai nukentėjusio darbuotojo gyvenimui. Todėl teigtina, kad priteistos neturtinės žalos dydis atspindi net ir įvykio, sukėlusio darbuotojo sveikatai žalą aplinkybes, taip pat neigiamų padarinių mastą.

---

<sup>181</sup> Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje K. J. v. UAB „Aulaukis“, Nr. 2A-9-198/2015, kat. 121.21; 16.2.1; 16.2.4;17.7; 44.1; 44.2.4.2; 44.5.2.16; 44.8;116.1;16.2.1.

<sup>182</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-35/2012; Lietuvos apeliacinio teismo 2010 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-148/2010; Lietuvos apeliacinio teismo 2005 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-331/2005; Šilutės rajono apylinkės teismo 2015 m. vasario 2 d. sprendimas Nr. 2-105-299/2015; Šiaulių apylinkės teismo 2014 m. gruodžio 29 d. sprendimas Nr. 2-797-291/2014; Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-223-823/2015; Pakruojo rajono apylinkės teismo 2013 m. rugpjūčio 13 d. nutartis Nr. 2-356-284/2013.

<sup>183</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2006; Lietuvos apeliacinio teismo 2011 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-160/2011; Lietuvos apeliacinio teismo 2006 m. kovo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-138/2006; Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. kovo 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-405-524/2015; Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. spalio 30 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1237-123/2014; Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. birželio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-404-278/2009; Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-199-585/2012; Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-631-324/2013.

## IŠVADOS

1. Nagrinėjant Lietuvoje galiojusius teisės aktus nuo 1918 metų iki šių dienų, susijusius su darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimu, pastebėta tendencija, kad teisinių santykių progresavimą lėmė siekis sukurti visiškai savitą, kodifikuotą, Lietuvai pritaikytą teisinę žalos atlyginimo sistemą. Nuo tarpukario nepriklausomybės paskelbimo, darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimais buvo siekiama nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kurio įtvirtinimas užtikrintų tiek stiprią socialinę darbuotojų apsaugą, tiek galimybę efektyviai ginti teises, kai darbuotojui padaroma žala. Analizuojant galiojusius teisės normas, matoma, kad darbo teisinės sistemos raida Lietuvoje darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimais pasidavė istorijos ir ekonomikos pokyčiams, taip pat vyravusiai ideologijai.

2. Efektyvus darbuotojo teisių gynimas sveikatai padarytos žalos atvejais gali būti pasiekiamas tik kompleksiniu teisės normų taikymu, kurių bendras tikslas – kompensuoti dėl sveikatos sužalojimo darbuotojo patirtą žalą. Darbe pastebėta, kad ne visais atvejais darbuotojas gali reikalauti sveikatai padarytos žalos atlyginimo. Kai žala mažareikšmė ir dėl to nepatiriama aiškiai matoma žala, taip pat neatsiranda turtiniai praradimai, darbuotojas gali kelti darbo sąlygų saugos klausimą, o formalios žalos atlyginimo procedūros iniciavimas būtų beprasmiškas.

2.1. Manytina, kad Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo taikymo pirmumas užtikrina ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio interesus, kadangi patyrus nelaimingą atsitikimą darbe, darbuotojui yra kompensuojami praradimai ir suteikiama parama, tačiau draudimo apsaugos suteikimas darbuotojui tuo pačiu reiškia ir apsaugą darbdaviui, kuris mokėdamas socialinio draudimo įmokas, gali pagrįstai tikėtis, kad bent dalinė žalos atsiradimo rizika bus gerokai mažesnė.

2.2. Manytina, kad nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas neeliminuoja darbdavio rizikos patirti išlaidas, kurios atsirastų dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo, kadangi draudiminė apsauga neapima neturtinės žalos atlyginimo, taip pat tik iš dalies kompensuoja darbuotojo turtinę žalą, kuri gali nesutapti su faktiškai patirtais turtiniais praradimais. Atsižvelgiant į tai, siūlytina plėsti draudiminės apsaugos ribas arba sudaryti palankias sąlygas darbdaviui savarankiškai drausis privačiu civilinės atsakomybės draudimu, kuriuo būtų eliminuojama turtinių praradimų riziką. Kritiškai vertintinas įstatymų leidėjo sprendimas darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo procesinius klausimus reglamentuoti neatsižvelgiant į darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Bendrųjų procesinių taisyklių taikymas apsunkina žalą patyrusio darbuotojo teisių

teisminę gynybą, tai sąlygojo proceso sudėtingumą ir operatyvumo stoką, todėl neatitinka teisinių santykių, atsirandančių darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo srityje, ypatumų.

2.3. Pozityviai vertintinas teisinis reguliavimas, kuriuo įstatymų leidėjas siekia suteikti papildomą teisinę apsaugą darbuotojui, kai darbdavys yra reorganizuojamas ar likviduojamas. Vis dėlto, manytina, kad šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas veiksmingai neužtikina žalą patyrusio darbuotojo teisių ir teisėtų interesų apsaugos. Taip pat vertintina galimybė įtvirtinti teisinį reguliavimą, kai darbdavio, kaip juridinio asmens likvidavimas, ekonomine prasme nereiškia jo kaip ūkio subjekto pabaigos, o veikla yra tęstina.

3. Neturtinės žalos, kaip objektyvios materialinės išraiškos neturinčios vertybės, ypatumas sąlygoja tai, kad jos dydis yra nustatinėjamas atsižvelgiant į skirtingus kriterijus. Siekiant tinkamo neturtinės žalos atlyginimo, atveriamas kelias sudėtingam įrodinėjimo procesui, kurio metu vertinama darbuotojo sveikatai padaryto neigiamo poveikio pasekmės. Pritartina pozicijai, jog kriterijų į kuriuos turi būti atsižvelgiama nustatant neturtinės žalos dydį sąrašas turi būti laikomas pavyzdiniu, o ne baigtiniu. Kritiškai vertintina teismų praktika, kurioje priteistų sumų dydžiai nekoreliuoja su sveikatai padarytos žalos mastu. Manytina, kad nors netektas darbingumas gali suteikti santykinį pagrindą vertinti patiriamos neturtinės žalos dydį, vis dėlto netektas darbingumas negali būti laikomas išimtiniu kriterijumi, o priešingai – turi būti vertinamas sveikatos sutrikdymu sukeltų padarinių visumos kontekste.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2002 m. birželio 26 d., Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (neįsigaliojęs, įsigaliojimo data 2017 m. liepos 1 d.). *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., Nr. 23709.
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.
7. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1010.
8. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymą (su papildymais ir pakeitimais). *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23708.
9. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas (negalioja nuo 2017-01-01). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 82-2478.
10. Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 63-1231.
11. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 1999 m. gruodžio 29 d., Nr. 110-3207.
12. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1656.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl profesinių ligų sąrašo ir Lietuvos Respublikos profesinių ligų valstybės registro bei jo nuostatų (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 94-1845.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo pakeitimo (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2014, Nr. 11970.

15. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymas Nr. A1-78/V-179, Dėl darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir darbingumo lygio nustatymo aprašo patvirtinimo (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 38-1253.

16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 44-1448.

17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo pakeitimo (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2014, Nr. 11970

#### **Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai:**

18. Tarptautinės Darbo Organizacijos Konvencija Nr. 81 Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-652.

19. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

20. 1989 m. birželio 12 d. Europos Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OJ L 183, 29.6.1989, p. 1.

21. 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/94/EB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam. OJ 283, 28.10.2008, p 36-42.

#### **Istoriniai šaltiniai:**

22. 1938 metų Lietuvos Konstitucija. Vyriausybės žinios, 1938-05-12, Nr. 608-4271.

23. 1938 m. Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymas. Iš *Lietuvos valstybės teisės aktai (1918.II.16. – 1940.VI.15.)*. sudarytojai: Andriulis, V., Mockevičius, R. ir Valeckaitė, V. Vilnius: Teisės institutas, 1996.

24. 1964 m. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos civilinis kodeksas. *Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos įstatymų sąvadas*, 1964-07-07.

25. 1972 m. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1972-01-01, Nr. 18-137



## **Specialioji literatūra:**

### **1) Monografijos ir vadovėliai:**

26. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008.
27. BITINAS, A., LITVAITIENĖ, J., TARTILAS, J. *Socialinės apsaugos teisė*: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2011.
28. BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Registrų centras, 2010.
29. CIRTAUTIENĖ, S. *Neturtinės žalos atlyginimas kaip civilinių teisių gynimo būdas*: monografija. Vilnius: Justitia, 2008.
30. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*: monografija. Kaunas: Teisinės informacijos centras, 2004.
31. DRIUKAS, A., VALANČIUS, V. *Civilinis procesas: teorija ir praktika, II tomas*: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
32. GLYNN, T. P., ARNOW-RICHMAN, R. S., SULLIVAN, C., A. *Employment Law: Private Ordering and Its Limitations. Second Edition*. New York: Aspen Publishers, 2011.
33. GRABAUSKAS, J. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė*. Šiauliai: Spaustuvė „Lietpress“, 1934.
34. HUMBLET, M. et. al. *International labour standards: A global approach. 75th anniversary of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Malta: International Labour Office, 2001.
35. JAKOBAS, A. *Darbo apsaugos įstatymų raida Lietuvoje*. Kaunas: „Vilniaus“ spaustuvė, 1939.
36. JANKAUSKIENĖ, V., DAVIMAS, L. *Darbininkams ir tarnautojams apie darbo įstatymus*. Vilnius: Mintis, 1971.
37. KONTAUTAS, T. *Draudimo sutarčių teisė*: monografija. Vilnius: Justitia, 2007.
38. LAUŽIKAS, E., MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė, I tomas*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2003.
39. MACULEVIČIUS, J. et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004.
40. MAKSIMAITIS, M., VANSEVIČIUS, S. *Lietuvos valstybės ir teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 1997.

41. MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.
42. MIKELĖNAS, V. et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2001.
43. MIKELĖNAS, V. et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003.
44. NEKRAŠAS, V. et al. *Tarybinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1976.
45. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos TSR valstybės ir teisės istorija*. Vilnius: Mintis, 1979.
46. NEKROŠIUS, I., VĖGELIS, V. Socialinės reformos teisinės problemos. Iš *Lietuvos valstybingumo teisinės problemos: Pirmojo pasaulio lietuvių teisininkų kongreso straipsnių ir tezių rinkinys*. Vilnius: Spauda, 1993, p. 67-70.
47. NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, negarinėjimo ypatumai civiliniame procese. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje: 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: UAB „Frozacas“, 2004, p. 283-290.
48. PETRAUSKAITĖ, D. et al. *Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: pirmieji dešimt galiojimo metų: mokslo studija*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2013.
49. PRANCKEVIČIUS, A. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
50. ŠENAVIČIUS, A. et al. *Lietuvos teisės istorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2002.
51. VOLODKO, R. *Neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje: monografija*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010.

## **2) Straipsniai:**

52. BUBILAITĖ, B., Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 67, p. 164-168.
53. DABULSKYTĖ, G. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema. *Teisė*, 2009, Nr. 71, p. 106-115.
54. KVEDERYTĖ, D., JAZBUTIS, R. Lietuvos Respublikos garantinis fondas: poreikis, teisinis reguliavimas ir veikla. *Teisės problemos*, 2010, Nr. 2 (68), p. 92-108.

55. MAKSIMAITIS, M. Darbo teisės šaltiniai Lietuvoje 1918-1940 m. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: kolektyvinė monografija*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 31-51.

56. MAKSIMAITIS, M. Sovietmečio teisės mokslas Lietuvoje: laimėjimai ir praradimai. *Justicija*, 2007, Nr. 3, p. 69-77.

57. NEKROŠIUS, I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos: pranešimas skaitytas mokslinėje-praktinėje konferencijoje Lietuvos darbo kodekso galiojimo penkmečiui paminėti. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 145-147.

58. PETRYLAITĖ, D. Darbo ginčų instituto raida ir perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: kolektyvinė monografija*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 253-271.

59. USONIS, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. *Jurisprudencija*. 2012, Nr. 19(3), p. 1131-1148.

60. USONIS, J. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, Nr. 20(4), p. 1391-1408.

61. VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 11(89); p. 63-69.

62. VOLODKO, R. Neturtinės žalos dydžio nustatymo sveikatos sužalojimo bylose ypatumai remiantis Lietuvos teismų praktika. *Teisė*, 2007, Nr. 63, p. 117-133.

63. ŽILYS, J. Darbo teisinio reguliavimo rekonstrukcija atkuriant valstybingumą. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: kolektyvinė monografija*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 53-83.

### **3) Kiti šaltiniai**

64. BARTKUS, G. Įmonių grupės atsakomybės už kiekvienos įmonės – grupės narės – finansinę padėtį, (mokumą) nustatymo teisinės galimybės ir taikymo efektyvumas tyčinių bankrotų prevencijos kontekste: taikomasis mokslinis tyrimo darbas. Tyrimą parengė: *Baltic Legal Solutions Lietuva*, 2012.

65. Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. COM 2014, Nr. 0332.

66. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros leidinys. Saugesnis ir sveikesnis darbas bet kokiame amžiuje. Šalies aprašymas: Lietuva [interaktyvus]. 2016 m. [žiūrėta 2017 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetu: <<https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-country-inventory-lithuania/view>>.

### **Teismų praktika ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija:**

67. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1997 m. kovo 12 d. nutarimas *Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 8 straipsnio antrosios dalies 1 punkto ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 26 d. nutarimo Nr. 142 „Dėl Lietuvos Respublikos 1995 m. vasario 20 d. nutarimo Nr. 266 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“ dalinio pakeitimo“ 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 5/96.*

68. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2005 m. vasario 7 d. nutarimas *Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. gegužės 8 d. nutarimu Nr. 506 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 37 punkto (2000 m. gegužės 8 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 29 straipsnio 1 daliai (1999 m. gruodžio 23 d., 2001 m. liepos 5 d. redakcijos), Nr. 9/02.*

69. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2008 m. balandžio 29 d. *Dėl Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) nuostatos ir dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 13 punkto (2004 m. kovo 22 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 56/06.*

70. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas *Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo 30*

*straipsnio (2005 m. gegužės 19 d. redakcija), 32 straipsnio 4 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 26/06.*

71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje J. S. v. UAB „Romerta“, Nr. 3K-3-123, kat. 107.1; 2.1.

72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis byloje M. B. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Utenos rajono skyriui, Nr. 3K-3-1737/2002, kat. 7.1.

73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje N. C. v. UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-1049, kat. 7.1.

74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. vasario 21 d. nutartis byloje T. K. v. Vilniaus miesto savivaldybė, AB Vilniaus gelžbetoninių konstrukcijų gamykla, AB „Markučiai“, Nr. 3K-3-103/2005, kat. 44.2.4.2., 44.5.2.16.

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

76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje S. A. v. VĮ Anykščių miškų urėdija, Nr. 3K-3-512/2006, kat. 44.5.2.16 (S).

77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus. 2006 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. UAB „Rejona“, Nr. 3K-3-540/2006, kat. 16.2.4 (S).

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

79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. UAB „Ranga IV“, Nr. 3K-3-450/2006, kat. 44.2.4.2; 44.5.2.16 (S).

80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus. 2007 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje A. L. v. UAB „Pajūrio mediena“ Nr. 3K-3-157/2007, kat. 16.2.4; 44.2.4.2 (S).

81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 29 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Plungės skyrius, Nr. 3K-3-590/2007 kat. 44.5.2.16 (S).

82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje R. G., E. G., D. G. v. UAB „Statreksas“, Nr. 3K-3-482/2007, kat. 73.2.1 (S).

83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje S. M. v. UAB „Yazaky Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-129/2008, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 114.11 (S).

84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje A. R. v. UAB „Viltis“, UAB „Šiaulių kelias“, Nr. 3K-3-219/2008, kat. 44.5.2.4; 114.8.2 (S).

85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje L. K., V. K. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-476/2008, kat. 16.2.1 (S).

86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje D. G., V. G. v. AB „(duomenys neskelbtini)“, Nr. 3K-3-556/2008, 16.2.1; 17.1; 44.2.4.2; 44.5.2.16 (S).

87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje G. Š. v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-174/2009, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 116.1 (S).

88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 7 d. nutartis byloje V. G. v. K. P., P. P., R. P., V. K., R. K., A. J., R. J., M. B., VĮ Registrų centro Tauragės filialas, Nr. 3K-7-540/2009, kat. 21.4.4; 45.6; 114.4; 114.11.

89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Ž. R., A. R., I. R. v. UAB „Empower“, UAB „ERGO Lietuva“, Nr. 3K-3-161/2010, kat. 73.2.13; 42.8 (S).

90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje Policijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos v. A. R., Nr. 3K-3-213/2010, kat. 114.8.2; 44.2.3.

91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. M., G. M. v. UAB „Lomita“, Nr. 3K-3-514/2010, kat. 24.1; 73.2.13 (S).

92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje M. V. v. UAB „Algesa“, Nr. 3K-3-35/2012, kat. 16.2.4; 24.3; 44.2.4.2.

93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UAB „Gilova“, Nr. 3K-3-36/2012, kat. 16.2.1; 17.1.
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje E. K. v. UAB „Baltijos“ laivų statykla, Nr. 3K-3-426/2013, kat. 16.2.4; 44.2.4.2; 99.5; 114.8.2.
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Stamona“, Nr. 3K-3-173/2014, kat. 4.3; 16.2.1; 16.2.4.
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje B. D. v. M. T., Nr. 3K-7-328-248/2015, kat. 1.3.7.2.1.
97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje G. B., D. J., J. M., V. K., R. K., R. M., E. M., G. P., V. P., R. S., V. V., J. K., B. B., Z. V., E. G. v. UAB „Ingrima“, Nr. e3K-3-568-611/2016, kat. 2.5.10.5.2.2.; 3.2.3.6.1.3.; 3.2.4.11.
98. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2008 m. gruodžio 18 d. nutartis administracinėje byloje I. P. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius, Nr. A-822-1916-08, kat. 6.5., 61.
99. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 26 d. nutartis administracinėje byloje A. D. ir K. D. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šiaulių skyrius, Lietuvos valstybė, Nr. A-146-294-12, kat. 6.5.; 15.2.3.1.
100. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 3 d. nutartis administracinėje byloje K. N. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Klaipėdos skyrius, Nr. A-552-207-14, kat. 6.5.
101. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2014 m. rugsėjo 16 d. nutartis administracinėje byloje J. P. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Mažeikių skyrius, Nr. A-146-1355-14, kat. 6.5.
102. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyrius. 2005 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-331/2005.
103. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyrius. 2006 m. kovo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-138/2006.
104. Lietuvos apeliacinio teismo teisėjų kolegija teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje K. D. ir atsakovo akcinės bendrovės „Ukmergės gelžbetonis“, Nr. 2A-461/2007, kat. 44.2.4.2.

105. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyrius. 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje K. D. ir atsakovo AB „Ukmergės gelžbetonis“, Nr. 2A-461/2007, kat. 44.2.4.2.

106. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyrius. 2009 m. sausio 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. P., M. P. v. UAB „Jaugidė“, Nr. 2A-118/2009, kat. 16.2.1; 16.2.4; 17.1; 44.2(S).

107. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyrius. 2010 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje Valstybinių ir privačių įmonių profesinė sąjunga v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 2A-148/2010, kat. 16.2.1; 16.2.4; 44.5.2.16; 116.4 (S).

108. Lietuvos apeliacinio teismo 2011 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje D. G. v. UAB „Klaipėdos baldai“, Nr. 2A-160/2011, kat. 16.2.1, 16.2.4 (S).

109. Lietuvos apeliacinio teismo teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje T. G. v. UAB „Šilutės baldai“, Nr. 2A-199/2013, kat. 44.2.4.1; 44.2.4.2 (S).

110. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2008 m. spalio 7 d. sprendimas civilinėje byloje J.Z. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 2-648-370/2008, kat. 111.3, 16.2.4 (S).

111. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje R. T. v. Kuršėnų akcinė buitinių paslaugų bendrovė, Nr. 2A-138-194/2009, kat. 16.2.1.;16.2.4.;121.21.

112. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2009 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje R. T. v. Kuršėnų akcinė buitinių paslaugų bendrovė, Nr. 2A-138-194/2009, kat. 16.2.1.;16.2.4.;121.21.

113. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2009 m. birželio 11 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. AB „Panevėžio statybos trestas“, UAB „Ergo Lietuva“, Nr. 2-404-278/2009, kat. 16.2.4; 45.5.2.16; 73.2.6.3;110.4; 118.5.

114. Klaipėdos apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2009 m. liepos 3 d. sprendimas administracinėje byloje P.L. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kretingos skyrius, Nr. I-347-162/2009, kat. 6.5., 75.

115. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2012 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje V. K., D. K. v. ieškinį atsakovui UAB „Alvora“, Nr. 2A-199-585/2012, kat. 16.2.4.; 24.1.

116. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. UAB „Mitnija“, Nr. 2A-631-324/2013, kat. 16.2.1; 16.2.4; 17.1; 24.2; 121.21.



117. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2014 m. spalio 30 d. sprendimas civilinėje byloje, S. K. v. UAB „Bega“, Nr. 2A-1237-123/2014, kat. 121.21; 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 17.7.
118. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2015 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje I. M. v. UAB „Vilsta“, Nr. 2A-223-823/2015, kat. 95.5; 16.2.4; 114.11 (S).
119. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2015 m. kovo 5 d. nutartis civilinėje byloje N. M. v. UAB „Javinė“ Nr. 2A-405-524/2015, kat. 16.2.1.; 16.2.4.; 16.3.; 121.14.; 121.21.
120. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje K. J. v. UAB „Aulaukis“, Nr. 2A-9-198/2015, kat. 121.21; 16.2.1; 16.2.4; 17.7; 44.1; 44.2.4.2; 44.5.2.16; 44.8; 116.1; 16.2.1.
121. Kauno apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 24 d. sprendimas administracinėje byloje D. N. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius, Nr. Ik-468-414/2012, kat. 6.5, 74.
122. Šiaulių apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 7 d. sprendimas administracinėje byloje J. P. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Mažeikių skyrius, Nr. I-702-621/2015, kat. 6.5., 6.8., 74.
123. Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. gruodžio 9 d. sprendimas administracinėje byloje G. S. v. Lietuvos valstybė, Nr. I-7430-281/2015, kat. 1.6.7; 1.15.2.3.1; 1.15.2.3.2; 3.21.
124. Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. gruodžio 14 d. sprendimas administracinėje byloje I. G., J. G. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus skyrius, Nr. I-10626-811/2015, kat. 3.21.
125. Alytaus rajono apylinkės teismas. 2013 m. vasario 28 d. sprendimas byloje V. M. v. UAB „Stamona“, Nr. 2-170-179/2013, kat. 16.2.1; 16.2.4; 116.4. (S).
126. Klaipėdos miesto apylinkės teismas. 2014 m. lapkričio 12 d. sprendimas civilinėje byloje N. M. v. UAB „Javinė“, Nr. 2-6487-792/2014, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 17.7. (S).
127. Pakruojo rajono apylinkės teismas. 2013 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje I. L. v. J. J., Nr. 2-356-284/2013, kat. 16; 16.2; 16.2.1; 16.2.4; 109; 111; 111.3; 117; 118; 118.5; 118.10; (S).

128. Šiaulių apylinkės teismas. 2014 m. gruodžio 29 d. sprendimas civilinėje byloje V. J. v. UAB „Fisanta“, Nr. 2-797-291/2014, kat. 1.4.5.; 16.2.1.; 16.2.4.; 16.3.; 17.1.; 17.7.; 116.1.;125.7.; 99.5.

129. Šilutės rajono apylinkės teismas. 2015 m. vasario 2 d. sprendimas civilinėje byloje J. B. v. AB „Šilutės baldai“, Nr. 2-105-299/2015, kat. 6.3;16.2.4; 116.1. (S).

130. Biržų rajono apylinkės teismas. 2015 m. vasario 10 d. sprendimas civilinėje byloje A. N. v. UAB „M“ Nr. 2-5-948/2015, kat. 16.2.1., 16.2.4.; 44.2.4.1.

## SANTRAUKA

Magistro darbe „Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas Lietuvoje“ analizuojamas ilgai plėtotas ir gausus teisinis reguliavimas, kuriuo nedviprasmiškai siekiama sukurti efektyvų darbuotojo teisių gynimo sveikatai padarytos žalos atlyginimo mechanizmą. Siekiant atskleisti darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo ypatumus, darbe pateikiama teisės aktų istorinės raidos analizė darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimais, nagrinėjami atlyginimo būdai, jų sąveika, taip pat analizuojami neturtinės žalos atlyginimo klausimai. Atsižvelgiant į tai, darbe siekiama nustatyti teisinio reguliavimo darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimais ypatumus ir tarpusavio sąveikos problematiką.

Vis dėlto darbe keliamas klausimas, ar žalą patyrusiam darbuotojui bus užtikrintas pilnas turtinių ir neturtinių praradimų atlyginimas, ar patyrus mažareikšmę žalą darbuotojas gali reikalauti žalos atlyginimo, taip pat abejonių kelia konkuruojančių žalos atlyginimo teisinio reguliavimo tarpusavio sąveika ir suderinamumas. Darbe neigiamas nusistovėjęs stereotipas, kad nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo taikymo prioritetą yra skirtas užtikrinti tik darbuotojo interesus, o priešingai – gina tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus. Darbe keliamas siūlymas plėsti draudiminės apsaugos ribas arba sudaryti palankias sąlygas darbdaviui savarankiškai drausis privačiu civilinės atsakomybės draudimu. Kitiškai vertintinas įstatymų leidėjo sprendimas darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo procesinius klausimus reglamentuoti neatsižvelgiant į darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, tačiau palankaus vertinimo susilaukia įstatymų leidėjo siekis suteikti papildomą teisinę apsaugą darbuotojui, kai darbdavys yra reorganizuojamas ar likviduojamas. Vertintina Lietuvos teismų praktika dėl neturtinės žalos, padarytos darbuotojo sveikatos sužalojimu, atlyginimo.

## SUMMARY

Current master thesis “Compensation of Damage Done to the Health of the Employee in Lithuania” analyses a number of legal regulations. The aim of the paper is to create a comprehensive set of employees’ rights regarding the compensation for the detriment to their health. In order to achieve this aim the paper presents historical development of legislation related to compensation for the detriment to employee health, the ways of compensation, interplay of the laws, as well as compensation for non-material damage. Taking that into account, this paper “Compensation of Damage Done to the Health of the Employee in Lithuania“ is trying to outline legal regulations regarding compensation for the detriment to employee health and the possible issues related to those legal regulations and their interplay.

Looking at the issue from a different angle, it is possible to come up with the following question: Will the employee, who has suffered the damage, be secured with full material and non-material loss reimbursement? While at the same time the comparable damage reimbursement legal regulation interaction and compatibility is also questionable. There is an old and negative stereotype, that accidents and occupation related illness social insurance priority has the employee interests, and not both (employer and employee interests). Proposition to increase security limits at work, or at least to create a possibility for the employee to acquire a private liability insurance is being proposed. The legislator’s decision regarding procedural issues for the compensation of damage done to the health of the employees is to be assessed critically, because of the following reason – the legislator declined to include compensation of damage done to the employee due to the procedural peculiarities of labour litigation. However, the legislator’s aim concerning to provision of additional protection for the employee regarding the reorganization and liquidation of the employer, is assessed positively. The Lithuanian Court’s jurisprudence is examined regarding non-material damage due to employee health damage compensation.