

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gitanos Kurmytės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbdavių ir darbuotojų pareigos saugos ir sveikatos srityje

Vadovė: lekt. dr. Vida Petrylaitė
Recenzentė: asist. Simona Cirtautaitė – Kaminskiene

Vilnius
2017

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. DARBO SAUGOS IR SVEIKATOS SAMPRATA	5
1.1. Darbo saugos ir sveikatos sampratos šaltiniai	5
1.2. Darbo saugos ir sveikatos sampratos turinys.....	8
2. DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ PAREIGOS SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE	15
2.1. Valstybės reguliavimo pareiga	15
2.2. Darbdavių pareigos. Darbų saugos reikalavimų įgyvendinimas	17
2.3. Darbuotojų pareigos	28
3. DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ ATSAKOMYBĖ SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE	34
IŠVADOS	42
LITERATŪROS ŠALTINIAI	43
SANTRAUKA.....	48
SUMMARY	49

ĮVADAS

Darbo sauga ir sveikata – tai viena pagrindinių valstybės socialinės politikos sričių, kurios plėtojimas ir gerinimas yra neatsiejama darbo santykių subjektų veiklos dalis. Kiekvienas žmogus turi neatimamą konstitucinę teisę į tinkamas, sveikas bei saugias darbo sąlygas, kurių įgyvendinimas bei apsauga priklauso ir nuo darbo subjektams kylančių pareigų įgyvendinimo. Kiekviena žmogaus teisė atitinkamai iššaukia ir pareigą elgtis arba nesielgti atitinkamu būdu, vengti žalos padarymo kitiems. Tokia žala gali pasireikšti ir prisiimtų pareigų nevykdymu, kas sukelia atitinkamas neigiamas pasekmes, o tai dažniausiai ir yra pagrindinis žalos atsiradimo ir minėtų teisių pažeidimo veiksnys. Šiuo darbu siekiama atkreipti dėmesį į darbdaviams ir darbuotojams kylančias pareigas, kurios daro įtaką darbų saugai ir sveikatai, taip pat nepamirštant padarinių, kurie kyla šių pareigų nevykdant arba vengiant jas vykdyti.

Darbo tikslas – išanalizuoti darbo saugos ir sveikatos reguliavimą sukonkretinant ir išskiriant darbdaviams ir darbuotojams kylančias pareigas šioje srityje bei analizuojant esamų pareigų nevykdymo padarinius ir galimą atsakomybę.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti ir palyginti svarbiausius Europos Sąjungos, tarptautinius bei nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius ir reguliuojančius darbo saugos ir sveikatos institutą.
2. Išskirti pagrindines darbdaviams ir darbuotojams kylančias pareigas saugos ir sveikatos srityje, išanalizuoti jų santykį ir detalizuoti kaip darbdavių pareigos veikia darbuotojų pareigas šioje srityje, atkreipiant dėmesį į tarptautinį reglamentavimą ir lyginant jį su nacionaliniu reglamentavimu.
3. Atlikti aktualios teismų praktikos analizę ir išskirti, kokiais pagrindais remdamiesi teismai vertina darbdavių ir darbuotojų pareigas, kuo remdamiesi argumentuoja atsakomybės, kylančios dėl šių pareigų nevykdymo, klausimą.

Darbo aktualumas. Šiame darbe pagrindinis dėmesys skiriamas ne nacionaliniam, bet tarptautiniam darbo saugos ir sveikatos reglamentavimui, siekiant išanalizuoti ir išskirti kertines darbdavių ir darbuotojų pareigas saugos ir sveikatos srityje. Nacionalinis šio instituto reglamentavimas analizuojamas siekiant palyginti, kaip nacionalinės teisės normos atitinka tarptautinį reglamentavimą ir kokių priemonių valstybė imasi, siekdama įgyvendinti tarptautinių teisės aktų jai keliamus reikalavimus ir kilusias pareigas būtent darbo saugos ir sveikatos srityje. Įvairūs moksliniai straipsniai pateikia begalę

nacionalinio reglamentavimo interpretacijų, akcentuoja šio reglamentavimo spragas. Būtent menka tarptautinio reglamentavimo analizė bei poreikis nagrinėti sudaro šio darbo aktualumą bei būtinumą.

Darbo originalumas. Darbo saugos ir sveikatos sritis yra viena opiausių ir mažiausiai dėmesio sulaukiančių darbo teisės apimamų sričių. Paminėtina, jog praktikoje itin dažnai pasitaiko atvejų, kai darbdaviai, neretai ir darbuotojai, nepaiso arba itin pasyviai ir atmestinais vertina tam tikrus saugos reikalavimus. Šio neigiamo vertinimo pasekmės sukelia ne tik didelę žalą darbdaviui kaip įmonės ar įstaigos vadovui, bet taip pat ir darbuotojui kaip darbdaviui pavaldžiam darbo santykių lygmeniu asmeniui. Žala darbdaviui dažniausiai pasireiškia finansine ar turtine žala, turto sugadinimu ar netekimu. Darbuotojo atveju saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaikymas gali būti priežastimi sunkių ir ūmių sveikatos problemų, kurios ir gali kilti būtent dėl minėtų saugos ir sveikatos reikalavimų nepaisymo. Per pastaruosius keletą metų pasitaikė magistro darbų, kuriuose detalios analizės darbu saugos ir sveikatos tema, tačiau dėmesys akcentuojamas į nacionalinį reguliavimą. Šio darbo originalumas pasireiškia detalioje su darbo sauga ir sveikata susijusių šaltinių bei darbdavio ir darbuotojo pareigų analize tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygiu. Atliktos analizės pagrindinis tikslas yra padėti su darbo santykiais susijusiems subjektams geriau suprasti darbo saugos ir sveikatos pareigų svarbą ir būtinybę šių reikalavimų ir su jais susijusių pareigų laikytis.

Darbo metodai. Šiame darbe didžiausias dėmesys skiriamas lyginamajam metodui, kurio pagalba analizuojami bei tarpusavyje lyginami tarptautiniai dokumentai, lyginamos tarptautinės ir nacionalinės teisės normos. Lingvistinio metodo pagalba aiškinamos kertinės sąvokos, prieinama prie esminių sąvokų apibrėžimų ir atitinkamų sampratų. Sisteminio metodo pagalba analizuojami darbo saugai ir sveikatai įtakos turintys veiksniai, sudaroma susisteminta lingvistinė šių veiksnių schema. Loginio metodo pagalba prieita prie pagrįstų atliktos teisinės analizės išvadų.

Darbo šaltiniai. Didžiąją dalį šio darbo šaltinių sudaro tarptautiniai bei Europos Sąjungos norminiai teisės aktai, oficialūs šių teisės aktų išaiškinimai, kompetentingų institucijų nuomonės bei rekomendacijos, aktuali bei susijusi Europos Teisingumo Teismo praktika, nacionaliniai darbo saugą ir sveikatą reglamentuojantys teisės aktai, poįstatyminiai teisės aktai, su darbo sauga ir sveikata susiję moksliniai straipsniai bei jų analizė.

1. DARBO SAUGOS IR SVEIKATOS SAMPRATA

Siekiant detaliai išanalizuoti darbo saugos ir sveikatos pareigų turinį tiek darbdavių, tiek darbuotojų atžvilgiu taip pat svarbu suvokti darbo saugos ir sveikatos institutą apskirtai, išanalizuoti jo sampratą bei šios sampratos turinį. Toliau bus analizuojamos pagrindinės institucijos, kurių veikla yra susijusi su darbo saugos ir sveikatos institutu, bus aptariami pagrindiniai šaltiniai, reglamentuojantys ne tik darbo saugos ir sveikatos sampratą, bet taip pat ir aiškinantys šios sampratos turinį ir ribas.

1.1. Darbo saugos ir sveikatos sampratos šaltiniai

Tarptautinė darbo organizacija. Ši organizacija (toliau – TDO) yra vienintelė Jungtinių Tautų agentūra, veikianti trišaliu principu, šalys, dalyvaujančios šios organizacijos veikloje yra vyriausybės, darbuotojai ir darbdaviai. Lietuvos Respublikos interesus šios organizacijos veikloje atstovauja Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Pagrindinė TDO veiklos kryptis yra ekonominių ir darbo sąlygų gerinimas, socialinio teisingumo atkūrimas visų dirbančių žmonių atžvilgiu.¹ Darbo saugos ir sveikatos srityje yra itin svarbi TDO 1981 m. priimta Darbo saugos ir sveikatos Konvencija Nr. 155², kuria buvo apibrėžta darbo aplinkos sąvoka, atitinkanti pažangų požiūrį, kuriuo atsižvelgiama į techninę saugą ir bendrąją sveikatos sutrikimų prevenciją.³ Ši konvencija yra vienas pagrindinių dokumentų, turinčių ypatingą svarbą būtent darbo saugos ir sveikatos srityje.

Europos Taryba. 1961 metais priimta Europos socialinė chartija⁴ įtvirtino socialines žmogaus teises, tačiau taip pat didelį dėmesį skyrė civilinėms ir politinėms teisėms, šiuo aspektu papildydama Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją.⁵ Papildomas 1961 m. priimtos Europos socialinės chartijos protokolai⁶ išplėtė galimybę gerinti minimas ir taip akcentuojamas saugias ir sveikas darbo sąlygas. Šio protokolo 3 straipsnyje nurodyta, kad darbuotojams suteikiama teisė dalyvauti priimant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką, taip pat suteikiama teisė daryti įtaką su darbo sauga ir

¹Projekto „Multiplying Decent Work – Decent Life!“ DCI-NSA-ED/2012/279-811 medžiaga. Prieiga internetu: <<http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2015/03/TDO.ppt>>, *Tarptautinė darbo organizacija, TDO/ILO*, 2012.

²International Labour Organization Convention No. 155. *Occupational Safety and Health Convention*, 1981.

³Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros internetinio puslapio medžiaga. Prieiga internetu: <<https://osha.europa.eu/lt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>>

⁴European Social Charter. ETS No.035, Turin, 1961.

⁵Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995-05-16, Nr. 40-987.

⁶Additional Protocol to the European Social Charter. Strasbourg, 5.V.1988, No. 128.

sveikata susijusių sprendimų apsaugai. Tokiu būdu darbuotojams sudaromos sąlygos dalyvauti ne tik sprendimų, susijusių su jų sauga ir sveikata darbe, priėmimo, bet taip pat suteikiama galimybė vykdyti minimalią kontrolę priimtų sprendimų atžvilgiu, taip užtikrinant, kad jų darbo sauga ir sveikata būtų tokiame lygyje, kurio tikimasi iš valstybių narių. 1996 m. pataisyta Europos socialinė chartija⁷ (toliau – Chartija) – tai dokumentas, kurio pagalba Chartiją ratifikavusios valstybės siekia suvienodinti ir užtikrinti pagrindines žmogaus teises ir laisves, garantuoti šių teisių apsaugą ir įgyvendinimą, įgyvendinti svarbius ir reikalingus socialinius pokyčius. Ši Chartija turi itin didelę reikšmę darbo saugos ir sveikatos srityje, nes didelis dėmesys yra skiriamas būtent darbuotojų teisei į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Chartijos 3 straipsnyje numatyta asmenų teisė į sveikas ir saugias darbo sąlygas. Lietuva, kaip viena iš šių Chartiją ratifikavusių valstybių, kartu su jos ratifikavimu prisiėmė ir pareigas, kurias įgyvendinus būtų pasiekti šios Chartijos tikslai, t.y. socialinių teisių garantijos gyventojams, gyvenimo lygio bei socialinės gerovės kilimas. Anot Chartijos, valstybės įsipareigojo tobulinti valstybės politiką darbo saugos <...> srityje, gerinti darbo saugą, sveikatos sąlygas ir užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams bei traumoms darbo metu, priimti norminius aktus dėl darbo saugos ir sveikatos sąlygų bei imtis priemonių, kad šių norminių aktų būtų laikomasi, skatinti profesinės sveikatos tarnybų plėtojimąsi. Taigi atitinkamai po Chartijos ratifikavimo valstybė prisiėmė papildomų pareigų, kurių įgyvendinimas prisideda prie Chartijos keliamų tikslų įgyvendinimo. Chartija įtvirtina, jog viena pagrindinių darbuotojų teisių yra teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Europos Sąjunga. Europos Taryba, siekdama užtikrinti aukštesnę darbuotojų apsaugos lygį bei skatinti nelaimingų atsitikimų darbe prevenciją darbo saugos ir sveikatos srityje, 1989 m. birželio 12 d. priėmė Direktyvą 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo⁸. Pažymėtina, jog kartu su šia direktyva buvo priimtose dar dvi atskiros direktyvos, išplečiančios sritis, kurios gali sudaryti palankias sąlygas gerinti darbuotojų sąlygas darbo aplinkoje: tai 1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos Direktyva 89/654/EEB dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų⁹ ir 1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos Direktyva 89/655/EEB dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir

⁷Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001-06-08, Nr. 49-1704.

⁸1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (Nr. 89/391/EEB).

⁹1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos direktyva dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje, Nr. 89/654/EEB).

sveikatos reikalavimų¹⁰. Direktyvą 89/391/EEB detalizuojančios ir su darbo sauga ir sveikata taip pat susijusios yra Direktyva 98/24/EB¹¹ ir Direktyva 2003/10/EB¹², kurios bus daugiau aptariamose tolesniuose skyriuose.

Europos Komisija priėmė strateginę 2014 – 2020 metų programą, kuria siekiama gerinti darbo saugą ir sveikatą. Šioje programoje nurodyti pagrindiniai tikslai, kuriuos siekiama įgyvendinti gerinant darbo saugą ir sveikatą: norima į mažas įmones integruoti veiksmingas ir efektyvias rizikos prevencijos priemones; siekiama pagerinti profesinių ligų kilimo prevencijos priemones; siekiama analizuoti demografinius pokyčius įvertinant didėjančią darbuotojų amžių, kas atitinkamai reikalauja geriau darbo saugą ir sveikatą užtikrinančių darbo sąlygų.¹³ Europos sveikatos ir saugos darbe agentūra (angl. *European Agency for Safety and Health at Work*) yra Europos Sąjungos informavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais agentūra, kuri prisideda prie Europos Komisijos veiklos darbo saugos ir sveikatos klausimais. Ši agentūra siekia įgyvendinti 2014 – 2020 m. Europos Komisijos sudarytą strateginę darbuotojų saugos ir sveikatos programą, kurios pagrindiniai tikslai yra įgyvendinti ir gerinti esamas darbų saugos sąlygas ir taisykles, stiprinti mažų įmonių galimybes taikyti veiksmingas ir efektyvias rizikos prevencijos strategijas ir siekti pagerinti su darbu susijusių ligų prevenciją ir mažinti neigiamo poveikio darbuotojų saugai ir sveikatai riziką.

Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija), būdama aukščiausios teisinės galios nacionaliniu teisės aktu, nurodo pagrindines ir svarbiausias kiekvieno valstybės piliečio teises ir laisves. Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta darbo subjektų teisė laisvai pasirinkti ne tik darbą ar verslą, bet taip pat turėti visas darbui būtinas tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas.¹⁴ Minėtą konstitucinę teisę į darbui tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas detalizuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kiti įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai. Anot J. Tartilo, darbuotojų sauga ir sveikata bendrąja prasme gali būti laikoma ir darbo apsauga, kuri suprantama kaip saugus darbas, gamybinė grėsmė, saugumo technika ir

¹⁰1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos direktyva dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje, Nr. 89/655/EEB).

¹¹1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/24/EB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe (keturioliktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).

¹²2003 m. vasario 6 d. Tarybos direktyva 2003/10/EB dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizinių veiksmų (triukšmo) keliama rizika darbuotojams (septynioliktoji atskira direktyva, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).

¹³European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*, Brussels, 6.6.2014 COM(2014) 332 final, p. 5-7.

¹⁴Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

gamybinė sanitarija, profesinė liga ir kt.¹⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, aiškindamas Konstitucijos 53 straipsnio nuostatą dėl valstybės pareigos rūpintis žmonių sveikata pažymėjo, jog žmogaus ir visuomenės sveikata yra viena svarbiausių žmogaus vertybių, kurias užtikrinti ir apsaugoti turi pareigą valstybė. Žmonių sveikatos apsauga yra viešasis interesas, taigi ši valstybės pareiga yra traktuotina kaip konstituciškai svarbus tikslas. Valstybė turi pareigą saugoti asmenis nuo grėsmių sveikatai, sumažinti sveikatai keliamą pavojų ir siekti, kad šiam pavojui galiausiai būtų užkirstas kelias.¹⁶ Taigi, valstybė, užtikrindama visuomenės sveikatą, taip pat rūpinasi ir darbuotojų sauga ir sveikata, kaip darbo teisinių santykių subjektų teise į visuomenei garantuojamą sveikatos apsaugą.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas) gali būti traktuojamas kaip valstybės pareigos užtikrinti visuomenės sveikatą, išskiriant konkrečią visuomenės dalį – darbo teisiniais santykiais susijusius asmenis – įgyvendinimą ir užtikrinimą. Šio įstatymo 2 straipsnio 12 dalis pateikia bendrą darbuotojų saugos ir sveikatos apibrėžimą – darbuotojų sauga ir sveikata yra laikomos visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti. Šios prevencinės priemonės privalo būti išimtinai naudojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai galėtų būti apsaugoti nuo profesinės rizikos arba sudarant sąlygas, kad ši rizika būtų bent kiek sumažinama.¹⁷

1.2. Darbo saugos ir sveikatos sampratos turinys

Norint suprasti, kas yra darbo sauga ir sveikata apskritai, būtina detaliau išanalizuoti šios sąvokos turinį. Atkreiptinas dėmesys, jog darbų sauga ir sveikata yra itin aktuali tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus darbuotojams bei darbdaviams. Tarptautiniais aktais bei įstatymais siekiama gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą, taip pat nustatant esminius profesinės rizikos prevencijos principus, rizikos ir nelaimingų atsitikimų atvejų mažinimą, informavimą, konsultavimą bei darbuotojų mokymą ir tinkamą jų atstovavimą būtent darbų saugos ir sveikatos srityje, tačiau šiems tikslams įgyvendinti yra būtina laikytis bendros principų įgyvendinimo krypties.¹⁸ Europos ekonominės bendrijos

¹⁵TARTILAS, J. *Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos*, Mokslo darbai, 2004, p. 43.

¹⁶Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas, *Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių 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*, bylos Nr. 26/06.

¹⁷Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-07-16, Nr. 70-3170.

¹⁸LUCIAN, G. *Economic aspects of health and safety at work*, Year XIV, Vol. 20, p. 229.

steigimo sutarties¹⁹ 137 straipsnis (buv. 118 straipsnis) nurodo, jog bendrija remia bei papildo valstybių narių veiklą darbo aplinkos gerinimo, siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga, srityje. Tai reiškia, kad valstybės narės turi pareigą gerinti ir kaip įmanoma rūpintis šia, kurią galima laikyti netgi prioritetine Bendrijos atžvilgiu, socialinės veiklos sritimi. Siekiant sustiprinti būtent darbo saugos ir sveikatos sritį, Europos Taryba priėmė ne tik jau minėtą Direktyvą 89/391/EEB, bet taip pat ir Direktyvą 89/654/EEB dėl būtinausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų bei Direktyvą 89/655/EEB dėl būtinausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, kurias įgyvendinti pareigą prisiėmė ir Lietuva. Svarbu akcentuoti ir tai, jog Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 157 straipsnyje įtvirtinta, jog Europos Sąjunga remia valstybių narių veiklą darbo aplinkos gerinimo, siekiant rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata, srityje.²⁰ Analizuojant darbo saugos ir sveikatos sampratą tarptautiniuose šaltiniuose sunku rasti vienintelį ir bendrą šios sąvokos paaiškinimą. TDO Konvencijoje Nr. 155²¹ randame tik bendrą sveikatos darbe apibūdinimą – tai laikoma ne tik ligos ar negalios, susijusios su darbu, nebuvimu, bet taip pat ir fizine ar psichine darbuotojų būkle, kuri tiesiogiai yra susijusi su sveikata ir higiena darbe. Atkreiptinas dėmesys, jog minėta Konvencija pateikia, galima pavadinti, negatyvų sveikatos darbe apibūdinimą. Šis apibūdinimas pasižymi tokiu sąvokos aiškinimu, kai pabrėžiama tai, kas neturėtų įvykti. Pavyzdžiui, sveikata darbe yra laikoma negalios ar ligos nebuvimu, kai kiti sąvokų aiškinimai pasižymi formuluote, jog tam tikros sąlygos turi būti, o ne neturi būti. Taip pat pažymėtina, kad šioje Konvencijoje dėmesys darbuotojų sveikatai skiriamas išskiriant ir psichinę darbuotojų būklę, kitais žodžiais tariant, psichosocialinę darbuotojų aplinką, apie kurią bus kalbama vėliau.

Analizuodami Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo paskirtį galima prezumpcija, jog konkrečios darbo saugos sritys, kuriose reguliuojama darbuotojų sauga ir sveikata, yra profesinės rizika ir jos vertinimas, nelaimingi atsitikimai darbe bei profesinės ligos. Siekiant sistemiškai išanalizuoti darbų saugos ir sveikatos instituto turinį būtų reikalinga atsižvelgiant į Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo reglamentavimo ribas sudaryti rizikos paskirstymo schemą ir įvardinti bei detaliau paanalizuoti rizikos atsiradimą lemiančius veiksniai. Analizuojant Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyminių reglamentavimą galima teigti, jog darbuotojų saugai ir sveikatai darbo aplinkoje įtaką

¹⁹Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos bendrijos steigimo sutartys. *Valstybės žinios*, 2004-01-06, Nr. 2-2, 137-138 straipsniai.

²⁰Europos Sąjungos oficialus leidinys. 2016/C 202/01, Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 1 dalies a) punktas, 116 p.

darą trys pagrindiniai veiksniai: profesinė rizika, nelaimingi atsitikimai darbe ir profesinės ligos, tačiau taip pat preziumuotina, jog įtakos saugai ir sveikatai darbe turi ir įstatyme neįvardinti, tačiau Chartijoje minimi psichosocialiniai veiksniai. Būtent visi šie minėti veiksniai bus nagrinėjami detaliau.

Profesine rizika yra laikomas santykis tarp pavojų ir rizikos sukeltos žalos sveikatai sunkumo ir žalos pasireiškimo tikimybės. Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų 1 dalies 3 punkte²² nurodyta, jog rizika apima traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo galimybę dėl kenksmingo ar pavojingo darbo aplinkos poveikio. Tai reiškia, jog profesinė rizika atitinkamai yra darbuotojo sveikatos pakenkimo galimybė dirbant jo profesijai būdingą darbą, esant kenksmingam ar pavojingam darbo aplinkos poveikiui. Režiuuojant minėtus bendruosius nuostatus ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo reglamentavimą galima teigti, jog profesinė rizika gali būti toleruotina (priimtina) ir netoleruotina. Rizika, viršijanti normalias galimos profesinės rizikos ribas turi būti laikoma galimai didžiausias neigiamas pasekmes darbuotojo sveikatai sukeliančia grėsme. Didelė žala darbuotojui pasireiškia nelaimingais atsitikimais ir ligomis, sukeliančiomis rimtus ir ilgalaikius negalavimus. Verta paminėti, jog labai maža, maža, vidutinė ir didelė rizika gali būti toleruojama, tačiau esant labai didelei rizikai, kuri yra netoleruotina, būtina imtis būtinų rizikos mažinimo ir saugumo priemonių. Vienas iš galimų tokių atvejų sprendimo būdų yra galimybė imtis rizikos šalinimo priemonių, sustabdyti veiklą ir įgyvendinti galimas rizikos šalinimo priemones, kurios sumažintų atsiradusią riziką iki toleruotino arba bent priimtino dydžio.

Nelaimingi atsitikimai taip pat yra vienas iš keleto jau minėtų veiksnių, darančių neigiamą įtaką darbuotojų saugai ir sveikatai. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas pateikia nelaimingų atsitikimų sąvoką, ją aiškindamas kaip įvykį darbe, dėl kurio darbuotojas patiria žalą sveikatai ir netenka darbingumo nors vienai dienai, arba dėl kurio darbuotojas miršta. Pažymėtina, jog J. Tartilas straipsnyje „*Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos*“²³ detalizuoja nelaimingų atsitikimų, įvykusių darbe, sampratą, išskirdamas keletą kriterijų: pirma, būtina, kad darbo aplinkoje egzistuotų veiksnys, kuris galėjo turėti įtakos nelaimingo atsitikimo metu atsiradusiam sužalojimui; antra, būtina nustatyti, kad minėtas veiksnys turėjo įtakos sužeidimo, atsiradusio nelaimingo atsitikimo metu, atsiradimui. Papildant J. Tartilą galima pridėti, jog nelaimingas atsitikimas gali būti laikomas veiksmu, darančiu įtaką darbuotojų saugai ir sveikatai tik tuo atveju, kai nelaimingas atsitikimas įvyksta darbe, darbo aplinkoje,

²²Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai. *Valstybės žinios*, 2012-10-31, Nr. 126-6350.

²³TARTILAS, J. *Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos*, 2004, p. 43 – 44.

darbuotojui vykstant iš darbo arba į darbą ir tik tais atvejais, kai atliekamos darbo funkcijos arba darbuotojas būna darbo vietoje. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 42 straipsnio 1 dalis taip pat pateikia nelaimingų atsitikimų darbe klasifikaciją, kurios skiriamasis kriterijus – skirstymas pagal kilusias pasekmes. Taigi, įstatymas nurodo, kad nelaimingi atsitikimai darbe gali būti skirstomi į lengvus, sunkius ir mirtinus.

Toliau analizuojant darbo saugos ir sveikatos sampratą bei rizikos paskirstymą darbuotojų saugos ir sveikatos srityje būtina išskirti dar vieną veiksnį – **profesines ligas**. Remiantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 29 punktu profesinė liga yra laikoma ūmiu arba lėtiniu darbuotojo sveikatos sutrikimu, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių, kai šis sutrikimas nustatyta tvarka pripažįstamas profesine liga. Pritariant J. Tartilo²⁴ nuomonei dėl sąvokų aiškinimo absurdiškumo pastebėtina, jog profesinė liga aiškinama kaip sutrikimas, nustatyta tvarka pripažintas profesine liga. Toks aiškinimas nepasižymi logiškumu, taip pat nepadeda suvokti tikrosios sąvokos esmės, nes blanketinis normų aiškinimas ne tik, kad nepadedą suvokti sąvokos, bet, priešingai, nukreipia į dar gilesnes ir painesnes sąvokos tikrosios reikšmės paieškas. Socialinės apsaugos terminų žodynas pateikia profesinės ligos rizikos (angl. *risk of an occupational disease*) apibrėžimą – tai tikimybė susirgti profesine liga dėl kenksmingų darbo sąlygų.²⁵ Pažymėtina, jog išanalizavus pateikiamų profesinės ligos ir profesinės ligos rizikos sąvokų apibūdinimus galima daryti išvadą, jog norint, kad liga būtų laikoma profesine, lemiamas ir būtinas veiksnys turi būti kenksmingas su darbo aplinka susijęs veiksnys. Nesant pavojingų ar kenksmingų su darbo aplinka susijusių sąlygų ar veiksnių, kilusi liga negalės būti laikoma profesine liga. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 42 straipsnio 4 dalis pateikia profesinių ligų skirstymą pagal pasireiškimo laiko ir požymių kriterijų: skiriamos lėtinės ir ūmios profesinės ligos. Šių rūšių pagrindinis skirtumas yra tas, jog lėtinė profesinė liga pasireiškia sveikatos sutrikimu, kuris išsivystė per tam tikrą laiką, o ūmi profesinė liga pasireiškia staigiu darbuotojo sveikatos sutrikimu. Šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 260 (naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso²⁶ 128 straipsnio 1 dalis) straipsnio 1 dalis taip pat įtvirtina darbuotojų teisę į tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, kurios nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.²⁷ Minėto įstatymo 14 ir 16 straipsnių pirmose dalyse detalizuojama, kokios darbo sąlygos laikomos sveikatai nekenksmingomis: darbo aplinkoje neturi būti sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos

²⁴TARTILAS, J. *Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos*, 2004, p. 43.

²⁵ANGELE, S. ir kiti. *Socialinės apsaugos terminų žodynas*, 2010, p. 68.

²⁶Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (naujas). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.

²⁷Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569.

veiksnių, įrengiant darbo vietą turi būti įvertinamos darbuotojo fizinės galimybės, darbuotojai turi būti apsaugoti nuo galimų fizinių traumų, darbo priemonės turi būti suprojektuotos taip, kad darbuotojas neturėtų galimybės patekti į pavojingas darbo zonas ir pan. Kalbant apie minėtų darbo sąlygų gerinimą svarbu detaliau paanalizuoti jau anksčiau minėtas direktyvas: Direktyvą 89/654/EEB dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų ir Direktyvą 89/655/EEB dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų.

Darbuotojų psichosocialiniai veiksniai – anot Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų tai Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme nepaminti veiksniai, kurie dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo ar turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą. Pažymėtina, jog Tarptautinė Darbo Organizacija Konvencijoje Nr. 155 darbuotojų sveikatos sąvoką tapatina ne tik su fizine, tačiau ir su psichine (protine) darbuotojų sveikata, kuri yra tiesiogiai siejama su darbo sauga. Darbuotojų psichologinė būseną, kaip vienas iš darbuotojų sveikatos aspektų, paminėta ir papildomame Europos socialinės chartijos protokole, kuriame teigiama, kad įtaką darbuotojų sveikatai daro ne tik fizinė, bet ir psichologinė darbuotojų būklė.

Kaip pavyzdį būtina paanalizuoti plačiai paplitusį reiškinį – stresą darbe. Vadovaujantis 2005 metų duomenimis, stresas darbe yra antroji pagal paplitimą su darbu susijusi sveikatos problema, su kuria susiduria apie 22 procentai 27 – iose Europos Sąjungos valstybėse narėse dirbančių asmenų. Kaip vienas iš psichosocialinių veiksnių, stresas darbe gali turėti itin didelę įtaką ne tik darbuotojų darbo kokybei, bet ir darbo našumui, taip pat darbo vietos saugai ir darbuotojų sveikatai apskritai, turėti įtakos kitiems su darbu susijusiems sveikatos sutrikimams. Svarbu paminėti, jog stresas gali tapti itin rizikingu ir didelę žalą darančiu psichosocialiniu veiksnium tik tuo atveju, kai jis tampa ilgalaikiu reiškiniu. Tokiu atveju jis tampa itin pavojingas darbuotojų saugai ir sveikatai. Pagrindiniai ilgalaikio streso darbe požymiai yra emocinės, pažintinės, elgesio ir fiziologinės reakcijos, kurios sukelia atitinkamas neigiamas pasekmes darbdavio atžvilgiu – pravaikštas, didelę darbuotojų kaitą, nelaimingus atsitikimus, drausmės nebuvimą, mažesnę našumą, klaidas atliekant su darbu susijusias užduotis ir pan. Vienas iš šios problemos sprendimo būdų yra glaudžiai susijęs su rizikos darbe vertinimu. Darbuotojams patiriant dažniau ar rečiau pasitaikantį stresą didėja tikimybė, kad gali kilti anksčiau minėtos žalingos darbuotojų saugai ir sveikatai darbe pasekmės. Norint užtikrinti tokių padarinių kilimo prevenciją darbdaviams rekomenduojama skirti pakankamai dėmesio rizikos vertinimui. Kiekviena įmonė ar įstaiga turi savitą darbo

politiką, taipogi atitinkamai skiriasi ir pačios darbo vietos, todėl rekomenduojama atlikti individualų ir kiekvienai įmonei ar įstaigai pritaikytą rizikos vertinimą, taip parenkant konkrečioms aplinkybėms tinkamą darbo tvarką bei problemų sprendimo būdus, kurie ir užkirstų kelią galimai ateityje kilšančiai žalai.²⁸ Toliau kalbant apie prevencijos svarbą būtina akcentuoti Direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo 3 straipsnyje paminėtą prevencijos sąvoką, kuri aiškinama plačiau nei pateikta Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 12 dalyje. Minėto įstatymo sąvoka detalizuojama įvardijant prevencinių priemonių taikymo sritis, t.y. priemonės taikomos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti. Šios sritys neminimos Direktyvoje 89/391/EEB, tačiau gali būti numanomos turint omenyje, kad kalbama apie pagrindines bendrąsias žmogaus teises (teisę į sveikatą ir gyvybę) ir darbuotojo kaip vieno iš darbo teisinių santykių subjektų pareigą būti darbingu darbdavio atžvilgiu. Toliau analizuojant minėtos Direktyvos nuostatas būtina paminėti, jog pastebimas minėtų prevencijos priemonių detalizavimas šias priemones sukonkretinant ir siejant su atitinkamomis bendromis darbdavio pareigomis. Būtina paminėti, jog darbuotojas, taip pat kaip ir darbdavys, yra atsakingas už rūpinimąsi darbo sauga ir sveikata.

Išanalizavus darbuotojų saugai ir sveikatai įtakos turinčius veiksnius kyla pagrįstas klausimas, kas turėtų pasirūpinti, kad kiekvienas darbuotojas galėtų dirbti tinkamomis, saugiomis ir sveikatai nekenksmingomis sąlygomis. A. Tartilaitė pagrįstai iškėlė klausimą, ar saugių darbo sąlygų siekis yra tik valstybės pareiga, tačiau reikalinga būtų klausimą reformuluoti tiksliau: kam numatyta didžiausia pareiga rūpintis saugiomis darbo sąlygomis – valstybei, darbdaviui ar darbuotojui. A. Tartilaitė išskyrė veiksnius, kurie užtikrina teisę į tinkamas ir saugias, sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Skiriamos dvi pagrindinės grupės: valstybės politikos priemonės ir su darbuotoju susiję veiksniai. Valstybė, anot autorės, gali vykdyti kontrolę leisdama norminius teisės aktus, šalindama su darbo aplinka susijusios rizikos priežastis, steigdama kontrolės mechanizmus ir plėtodama sveikatos tarybas, šviesdama visuomenę ir pan. Darbuotojas, užtikrindamas savo teisę į sveikas ir saugias darbo aplinkos sąlygas turi būti sąmoningas, šviestis ir domėtis savo teisėmis, bei elgtis atitinkamai, kad jo teisės nebūtų pažeistos.²⁹ Tačiau kyla pagrįstas klausimas, kokią poziciją šioje schemoje užima darbdavys.

²⁸Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius. *Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos*, 2012, p. 3.

²⁹TARTILAITĖ, A. *Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje*, Jurisprudencija, *Mokslo darbai*, 2008 8(110) p. 97, 1 pav.

Darbdavio vaidmenį galima išvystyti įdėmiau pažvelgus ir į valstybės politikos priemonių įgyvendinimą darbo santykių srityje, vystant kontrolės mechanizmą, kuris, žinoma, taip pat paliečia ir darbdavį. Darbdavys yra atskaitingas valstybei, jis privalo rūpintis, kad atitinkami darbo saugos reikalavimai darbdavio įmonėje ar įstaigoje būtų įgyvendinami, privalo pasirūpinti norminių aktų įgyvendinimu, nes minėti aktai sutartinai įpareigoja darbdavį išsiaiškinti saugiam darbui keliamus reikalavimus ir užtikrinti jų įgyvendinimą praktikoje.³⁰ Darbuotojas atitinkamai turi savo pareigas, jam skirtas darbo saugos ir sveikatos srityje, kurios apima ir pareigą prisidėti prie darbo saugos ir sveikatos sąlygų gerinimo. Kaip jau buvo pastebėta analizuojant Europos socialinę chartiją ir jos papildomą protokolą, darbuotojams taip pat numatyta pareiga prisidėti prie esamų darbo sąlygų gerinimo, apimant ir darbo aplinkos, darbų organizavimo bei bendrų darbo sąlygų gerinimą. Taigi, apibendrinant subjektų, atsakingų už darbo saugos ir sveikatos reikalavimų įgyvendinimą ir laikymąsi galima daryti išvadą, jog atsakomybę įgyvendinti ir laikytis atitinkamų saugos ir sveikatos reikalavimų turi ne tik valstybė, bet taip pat ir darbdavys bei darbuotojas. Puikus pavyzdys yra ES valstybių narių pareiga įgyvendinti ES teisės aktus, kurie turi viršenybę prieš valstybės nacionalinius aktus. Vienas pavyzdžių yra direktyvų įgyvendinimas – valstybės narės turi pareigą perkelti direktyvas į savo valstybės nacionalinę teisę tam, kad įgyvendintų ES teisės viršenybės principą ir tam, kad direktyvos taptų nacionalinės teisės sistemos sudedamąja dalimi ir taip bent minimaliai būtų suvienodintas teisinis reguliavimas valstybėse narėse. Įgyvendinus valstybėms narėms keliamus reikalavimus, valstybėse narėse veikiančiams subjektams taipogi atsiranda atitinkamos pareigos laikytis įgyvendintų ir į nacionalinę teisinę bazę perkeltų ES bei tarptautinės teisės normų. Vienas pavyzdžių – Tarybos Direktyva 89/391/EEB, kurią perkėlus į nacionalinę teisinę sistemą ir valstybei įvykdžius savo pareigą įgyvendinti ES teisės normas, atsirado atitinkama darbdavių ir darbuotojų pareiga laikytis Direktyvoje nurodytą ir į nacionalinę teisę perkeltų nuostatų.

Apibendrinant viską, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, jog darbo saugos ir sveikatos samprata apima visas galimas prevencines priemones, kurių imtis gali valstybė, darbdaviai ir darbuotojai, siekdami kiek įmanoma daugiau sumažinti galimos rizikos atsiradimą darbuotojų darbingumui, sveikatai (psichinei bei fizinei) ir gyvybei darbe išsaugoti profesinės rizikos, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevencijos srityse.

³⁰USONIS, J. *Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje*, Jurisprudencija, *Mokslo darbai*, 2007 1(91), p. 60.

2. DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ PAREIGOS SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE

2.1. Valstybės reguliavimo pareiga

Siekiant apibendrinti darbdavių ir darbuotojų pareigas saugos ir sveikatos srityje, pirmiausia būtina išanalizuoti valstybės pareigas, kurios kyla iš tarptautinių teisės aktų, kaip savo įsipareigojimų laikosi valstybė. Pavyzdžiui, Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų laiko organizavimo aspektų įtvirtinta valstybių narių pareiga užtikrinti darbo saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi darbo organizavimo srityje siekiama suvienodinti ne tik minimalų dienos, savaitės ir kasmetinių atostogų poilsio laiką, bet taip pat ir užtikrinti tam tikrų naktinio darbo, pamaininio darbo ir kitų darbo rūšių darbo laiko reguliavimą.³¹ Ši Direktyva taip pat užtikrina darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi, siekiant reguliuoti ne tik darbuotojų darbo laiką, tačiau taip pat ir poilsio režimą. Pažymėtina, jog Europos Teisingumo Teismo praktikoje taip pat išaiškinta, jog kalbant konkrečiai apie Direktyvos perkėlimą į valstybės narės teisę reikalaujama, jog atitinkama nacionalinė teisė veiksmingai užtikrintų visišką direktyvos taikymą, kad šios teisės pagrindu atsirandanti teisinė padėtis būtų pakankamai tiksli bei aiški ir kad asmenys būtų gerai informuoti apie jų teises bei prireikus galėtų šiomis teisėmis remtis nacionaliniuose teismuose.³² Tokiu būdu valstybės yra įpareigojamos ne tik perkelti direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę, bet taip pat ir tinkamai apie tai informuoti tuos asmenis, kurių teisėms tai gali daryti įtaką, taigi šiuo atveju - darbuotojus. Svarbu paminėti, jog direktyvų normų perkėlimas į nacionalinę teisę neturi būti vien pažodinis formuluotės perkėlimas į atitinkamas specialias ar aiškiai nurodytas normas. Direktyvų tikslams pasiekti užtenka bendro teisinio konteksto, kuris užtikrintų aiškų ir tikslų direktyvų taikymą nacionaliniu lygiu, todėl pažodinis nuostatų kopijavimas nėra tinkamas direktyvų normų įgyvendinimas.

Europos socialinė chartija valstybėms narėms taip pat numatė atitinkamas su darbo sauga ir sveikata susijusias pareigas. Chartijos 3 straipsnis valstybėms narėms nustatė pareigą rengti, įgyvendinti ir tobulinti nuoseklią valstybės politiką darbo saugos ir sveikatos srityje, priimti norminius aktus ir rūpintis jų įgyvendinimu, skatinti profesinių sveikatos tarnybų laipsnišką plėtojimą bei prieinamumą darbuotojams. Esant šioms

³¹2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

Prieiga internetu: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>>.

³²2004 m. rugsėjo 14 d. Teisingumo Teismo (antroji kolegija) sprendimas byloje *Europos Bendrijų Komisija v. Ispanijos Karalystė*, bylos Nr. C-168/03, punktas Nr. 36.

pareigoms taip pat svarbu išsiaiškinti, ar mūsų valstybė šias pareigas vykdo ir kaip įgyvendina kilusius reikalavimus.

Naujausioje Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos rengtoje ataskaitoje³³ dėl Europos socialinės chartijos 3 straipsnio įgyvendinimo išsamiai nurodytos priemonės, kurių valstybė ėmėsi šio straipsnio įgyvendinimui. Chartijos 3 straipsnio pirmoje dalyje nurodyta valstybės pareiga rengti, įgyvendinti ir nuolat tobulinti nuoseklią valstybės politiką darbo saugos, profesinės sveikatos ir darbo aplinkos srityje. Viena priemonių, kurių buvo imtasi, buvo rizikos vertinimo procedūrų peržiūrėjimas ir vertinimas, siekiant jas supaprastinti ir suteikti galimybę darbdaviams ruošti rizikos vertinimo dokumentus jiems priimtiniu būdu. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros iniciatyva buvo sukurta interaktyvi rizikos vertinimo platforma³⁴, kurios pagrindiniai tikslai yra supaprastinti ir palengvinti sektorių rizikos vertinimo procesą ir padaryti jį standartizuotą bei prieinamą, padidinti profesinės rizikos vertinimo įmonių kompetenciją ir padidinti mažų įmonių, kurios pačios rūpinasi savo įmonių rizikos vertinimu, skaičių. Pažymėtina, kad tokia moderni rizikos vertinimo alternatyva gali būti laikoma viena iš Direktyvos 89/391/EEB įgyvendinimo priemonių. Svarbu paminėti, kad Lietuva taip pat naudoja šią platformą, tačiau kol kas integruoja ją tik į keletą, tokių kaip automobilių remonto, darbo biure, medienos apdirbimo, didmeninės ir mažmeninės prekybos ne maisto produktais, sričių.³⁵ Šia interaktyvia iniciatyva siekiama palengvinti rizikos vertinimo procedūras, taip pat kurti sektoriaus specifiką atitinkančias rizikos vertinimo priemones, skirtas mažosioms įmonėms. Ši iniciatyva taip pat gali padėti įmonėms tapti konkurencingesnėms, pavyzdžiui, sumažinti išlaidas, kurias įmonė patiria dėl darbuotojų ligų, padėti užtikrinti kuo mažesnę nelaimingų atsitikimų skaičių, taip pat apskritai pagerinti darbo sąlygas ir organizacijos veiklos rezultatus³⁶ – visa tai yra sėkmingo rizikos vertinimo teigiami padariniai.

Lietuvos Respublikos Socialinė apsaugos ir darbo ministerija taip pat ėmėsi priemonių pagerinti darbo sąlygas – ministerija iniciavo medicinos darbuotojų psichosocialinių darbo sąlygų tyrimą ir paruošė rekomendacijas šioms sąlygoms pagerinti. Svarbu paminėti, jog ataskaitoje taip pat minima, kad siekiant gerinti darbo

³³14th Report of the Republic of Lithuania for the accepted provision concerning the European Social Charter thematic group "Health, Social Security and Social Protection" articles 3, 11, 12 (Paragraphs 1, 3 and 4), 13 (Paragraphs 1-3), 14 and thematic group "Children, Families, Migrants" article 31 (Paragraph 2), Reference period: 1 January 2012 – 31 December 2015, 2016, Vilnius.

³⁴Angl. OiRA, *Online interactive Risk Assessment* internetinio puslapio medžiaga. Prieiga internetu: < <https://oiraproject.eu/en/what-oir>>.

³⁵Valstybinės darbo inspekcijos internetinio puslapio medžiaga. Prieiga internetu: < https://www.vdi.lt/Forms/Grupe.aspx?Tema_ID=2>.

³⁶Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros internetinio puslapio medžiaga. Prieiga internetu: < <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/oir>>.

saugą, specialios institucijos yra paskiriamos atsakingomis už įmonių darbuotojų ir darbdavių apmokymą darbo saugos ir sveikatos srityje. Šios institucijos dirba pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas ir pripažintas programas.

Apibendrinus visa kas išdėstyta, galima išvada, jog valstybė ėmėsi tinkamų priemonių, kurios padėtų tinkamai įgyvendinti Europos socialinės chartijos 3 straipsnyje įtvirtintas pareigas. Taipogi pažymėtina, jog Chartijos 3 straipsnio įgyvendinimas gali būti laikomas labiau valstybės, o ne darbdavių ar darbuotojų, tiesiogine pareiga. Anaiptol, priemonės, kurių valstybė ėmėsi, siekdama tinkamai įgyvendinti tarptautinių aktų jai keliamus reikalavimus, taipogi sukelia atitinkamas pareigas ir darbdaviams bei darbuotojams. Tolesnėje analizėje bus pateikiamos pagrindinės ir svarbiausios darbdavių bei darbuotojų pareigos, kurias numato Europos Tarybos Direktyva 89/391/EEB bei Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 155, taip pat pateikiant lyginamąją tarptautinio bei nacionalinio šių pareigų reglamentavimo analizę.

2.2. Darbdavių pareigos. Darbų saugos reikalavimų įgyvendinimas

Europos Teisingumo Teismas yra išaiškinęs, jog Direktyvos 89/391/EEB tikslas yra ne tik darbuotojų apsaugos nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinės rizikos rūšių prevencija, tačiau šia Direktyva taip pat siekiama įgyvendinti tam tikras specifines darbo saugos ir sveikatos prevencijos organizavimo priemones.³⁷ Tarybos Direktyvos 89/391/EEB 5 straipsnio 1 dalyje numatyta aiški bendroji darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais klausimais. Bendrąja prasme ši pareiga įtvirtina darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojams saugią darbo aplinką, kurios turinys patikslinamas Direktyvos 89/391/EEB 6 – 9 straipsniuose bei kitose specialiose direktyvose, kurios numato specifines prevencijos priemones, kurių privalu laikytis atitinkamuose pramonės sektoriuose. Be kita ko svarbu paminėti ir tai, jog tam tikrą reikšmę turi ir šios pareigos įvykdymo praktinis galimumas, t.y. kokia reali galimybė egzistuoja, norint įgyvendinti šią pareigą, kokios yra galimos priemonės šiai pareiga įvykdyti ir ar ši pareiga gali būti „protingai įvykdoma“. Pavyzdžiui, vienoje Teisingumo Teismo byloje buvo kvestionuojama minėta darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą. Jungtinei Karalystei perkėlus Direktyvos 89/391/EEB nuostatas į nacionalinę teisę, 1974 m. Sveikatos apsaugos ir saugos darbe įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje buvo

³⁷2006 m. balandžio 6 d. Teisingumo Teismo (trečioji kolegija) sprendimas byloje *Europos Komisija v. Austrija*, bylos Nr. C-428/04, punktas Nr. 49 ir 2003 m. gegužės 22 d. Teisingumo Teismo (penktoji kolegija) sprendimas byloje *Europos Komisija v. Nyderlandai*, bylos Nr. C-441/01, punktas Nr. 23.

³⁷2006 m. balandžio 6 d. Teisingumo Teismo (trečioji kolegija) sprendimas byloje *Komisija v. Austrija*, bylos Nr. C-428/04, punktas Nr. 63.

numatyta, kad kiekvienas darbdavys privalo užtikrinti visų savo darbuotojų saugą, sveikatą ir gerovę darbe tiek, kiek tai protingai įvykdoma. Komisija teigė, kad Jungtinė Karalystės tokiu būdu susiaurindama darbdavio atsakomybės už darbo saugos ir sveikatos užtikrinimą ribas tuo atveju, kai darbdavio atžvilgiu atitinkamų priemonių ėmimasis būtų buvęs visiškai neproporcingas ar negalimas, atsižvelgiant į su tuo susijusius sąnaudas, laiką ar tam tikrus sunkumus, tinkamai neįgyvendino Direktyvos 89/391/EEB 5 straipsnio 1 dalyje numatyto tikslo, t.y. siekio užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Šioje byloje Teisingumo Teismas išaiškino, jog nors ginčijama išlyga numato darbdavio pareigos užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais išimtį, susijusią su tuo, kiek pareiga yra „protingai įvykdoma“, tačiau šios išimties reikšmė priklauso nuo tos pareigos konkretaus turinio.³⁸ Taigi, toks valstybės įsipareigojimų susiaurinimas, Teismo manymu, negali būti laikomas netinkamu direktyvos perkėlimu į nacionalinę teisę, nes valstybė turi teisę numatyti direktyvose neįvardintas priemones atitinkamiems direktyvų tikslams pasiekti.

Nepaisant būtinybės detaliai analizuoti pareigų, kylančių siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, turinio, būtina paminėti, jog ši bendroji pareiga taipogi apima ir rizikos vertinimą, šio vertinimo organizavimą, profesinės rizikos rūšių prevenciją ir kitas. Pagrindinės priemonės, siekiančios užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą yra siejamos su tam tikro apsaugos lygio darbo aplinkoje nustatymu ir suderinimu, darbo saugos reikalavimų laikymusi ir profesinių ligų atsiradimo prevencija, nelaimingų atsitikimų darbe skaičiaus mažinimu.³⁹

Viena iš pareigos užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą įgyvendinimo priemonių yra profesinės rizikos vertinimas. Kaip jau žinoma, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose įtvirtintas rizikos vertinimas apima pavojų ir rizikos veiksnių identifikavimą, galimo jų sukeltos žalos sveikatai sunkumo ir žalos pasireiškimo tikimybės nustatymą, rizikos lygio nustatymą bei atitinkamų prevencinių priemonių, esant poreikiui ir būtinybei, nustatymą bei taikymą. Vienas iš svarbiausių žingsnių, kalbant apie rizikos vertinimą apskritai, yra privalomo rizikos vertinimo įvedimas ir šio vertinimo dokumentacijos pildymas, kaip prevencinė priemonė kovoti su galinčia kilti rizika. Tokios dokumentacijos pildymas gali padėti įvertinti ateityje kilsiančius vertinamos

³⁸2007 m. Birželio 14 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Komisija v. Jungtinė Karalystė*, bylos Nr. C-127/05.

³⁹Commission of the European Communities, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions*, on the practical implementation of the provisions of the Health and Safety at Work Directives 89/391 (Framework), 89/654 (Workplaces), 89/655 (Work Equipment), 89/656 (Personal Protective Equipment), 90/269 (Manual Handling of Loads) and 90/270 (Display Screen Equipment), Brussels, 05.02.2004 COM(2004) 62 final.

rizikos veiksnius, juos įvardinti ir koncentruotis į šių rizikų sprendimo būdus bei priemones. Pažymėtina, jog atsižvelgiant į Direktyvos 89/391/EEB taikymo tikslus, rizikos vertinimas turi būti nuolatinis ir reguliarus procesas, o darbuotojai ir jų atstovai privalo būti nuolat informuojami apie naujas rizikos rūšis, priemones šioms rizikos rūšims sumažinti ar pašalinti.

Toliau analizuojant darbdavio pareigą užtikrinti sveikas ir saugias darbo sąlygas bei iš šios pareigos tiesiogiai kylančią pareigą atlikti rizikos vertinimą svarbu paminėti, jog už rizikos vertinimo organizavimą yra atsakingas ne kas kitas, o darbdavys. Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose yra įtvirtinta, jog rizikos vertinimą įmonėje organizuoja darbdavys, jam atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo darbuotojų saugai ir sveikatai. Tai reiškia, kad pareiga inicijuoti rizikos vertinimą vis vien tenka darbdaviui, nes tiek darbdaviui atstovaujantis, tiek darbdavio įgaliotas asmuo darbuotojų saugai ir sveikatai yra deleguoti jo iniciatyva, kas taipogi parodo ir darbdavio iniciatyvos poreikį rizikos vertinimo srityje. Papildant darbdavio pareigą atlikti rizikos vertinimą svarbu paminėti ir Direktyvos 89/391/EEB 6 straipsnio 3 dalies a) punktą, kuris detalizuoja rizikos vertinimą ir nurodo kertinius aspektus, kuriais darbdavys turi vadovautis įgyvendindamas rizikos vertinimo pareigą. Darbdavys privalo įvertinti ne tik rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai rūšis (šios buvo aptartos anksčiau), bet taipogi vertinant riziką privalo atsižvelgti ir į pasirinktas darbo priemones, chemines medžiagas ir naudojamus preparatus, darbo vietų įrengimą. Tuo atveju, jeigu esama rizika viršija leidžiamas ar toleruojamas ribas, numatomi esminiai principai, kuriais remiantis privalo būti naudojamos prevencinės priemonės. Šie principai apima geresnio darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos lygio užtikrinimą ir visuotinį privalomumą įmonės lygiu (nustatytos prevencinės priemonės turi būti privalomos visiems įmonės ar įstaigos darbuotojams, nepaisant jų pavaldumo lygio ir veiklos srities). Apibendrinant galima daryti išvadą, jog darbdavio iniciatyva pradėtas rizikos vertinimas turi itin didelę reikšmę darbo saugos lygiui įmonėje ar įstaigoje nustatyti, o būtent nuo to priklauso ir įmonės ar įstaigos darbuotojų sauga ir sveikata plačiąja prasme.

Tarybos Direktyvos 89/391/EEB 7 straipsnio pirmoje ir trečioje dalyse įtvirtinta darbdavio pareiga imtis prevencinių priemonių – paskirti vieną arba daugiau darbuotojų veiklai, susijusiai su apsauga nuo profesinės rizikos rūšių, o jeigu toks paskyrimas negalimas dėl to, jog įstaigoje ar organizacijoje nėra kompetentingo personalo, darbdaviui nustatyta pareiga tokiai prevencijai samdyti kompetentingas išorės tarnybas ar asmenis. Šis straipsnis iš esmės papildo bendrąją darbdavių pareigą atlikti profesinės rizikos vertinimą ir su juo susijusius veiksmus. Analizuojant šį straipsnį detaliau būtina paminėti,

jog yra numatoma valstybių narių pareiga nustatyti atitinkamus kvalifikacinius reikalavimus minėtiems darbuotojams, susijusiems su apsauga nuo profesinės rizikos. Tik tais atvejais, kai personalo nariai ar išorės tarnybų atstovai yra pakankamai kompetentingi ir atitinka numatytus reikalavimus, jie gali imtis atitinkamų apsaugos ir prevencinių priemonių. Būtinai įgūdžiai ir gebėjimai, kuriuos turi nustatyti valstybės narės, yra: reikiamų sugebėjimų, įgūdžių bei priemonių turėjimas, būtina kvalifikacija, asmeninės ir profesinės priemonės, atitinkamas darbuotojų ar išorės tarnybų asmenų skaičius, kuris priklauso nuo įmonės ar įstaigos bendro darbuotojų skaičiaus. Pažymėtina, jog darbdaviui paskyrus darbuotojus, atsakingus už profesinės rizikos rūšis ir jų prevenciją, jie privalo turėti reikiamą kompetenciją ir būti kvalifikuoti darbo saugos srityje. Analizuojant darbdavių pareigas, įtvirtintas Direktyvos 89/391/EEB 7 straipsnio 1 ir 3 dalyse, tai yra paskirti vieną ar kelis darbuotojus veiklai, susijusiai su prevencija nuo galimų profesinės rizikos rūšių arba nesant kompetentingo personalo samdyti kompetentingas išorės tarnybas ar asmenis, būtina detaliau išanalizuoti į ką konkrečiai turi atsižvelgti darbdavys, skirdamas darbuotojus ar samdydamas išorės tarnybas būtent šiam tikslui.

Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos Apsaugos ir darbo ministerijos parengė rekomendacijas, kurios skirtos tinkamai pasirinkti tinkamiausią ir optimaliausią darbuotojų saugos ir sveikatos prevencinių priemonių organizavimo įmonėje variantą. Pirma, pažymėtina, kad steigti darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą įmonėje ar įstaigoje nėra privalu. Tuo atveju, jeigu įmonėje ar įstaigoje yra kompetentingų darbuotojų, galinčių užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių organizavimą bei įgyvendinimą, steigti įmonėje ar įstaigoje atskirą darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą (toliau – Tarnyba) nėra būtinybės. Darbdaviui suteikiama galimybė pasirinkti tarp specialią kompetenciją turinčių darbuotojų paskyrimo ir atskiro įmonės struktūrinio vieneto – Tarybos – steigimo. Šiame struktūriniame vienete veikia daugiau nei vienas darbo saugos ir sveikatos tarnybos specialistas, kurių veiksmams organizuoti bei kontroliuoti paskiriamas šios Tarybos vadovas. Tarnyba, kaip įmonės ar įstaigos struktūrinis vienetas, atitinkamai privalo turėti savo nuostatus bei darbų saugos ir sveikatos specialistų pareigybių aprašymus.⁴⁰ Atkreiptinas dėmesys, jog Taryboje veikiantiems asmenims keliami specialūs kvalifikaciniai reikalavimai. Įmonės ar įstaigos darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas ar profesinės rizikos specialistas yra asmuo,

⁴⁰Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. *Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų, patvirtintų LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR Sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymu nr. a1-266/v-575 taikymo metodinės rekomendacijos*, 1 dalies 1 – 2 punktai.

dirbantis įmonės ar įstaigos Tarnyboje, tačiau tinkamu asmeniu užimti saugos ir sveikatos specialisto ar profesinės rizikos specialisto pareigas gali būti tik toks asmuo, kuris atitinka Kvalifikacinių reikalavimų darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams apraše, patvirtintame Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 15 d. įsakymu Nr. A1-342, nustatytus reikalavimus.⁴¹ Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai privalo turėti aukštąjį išsilavinimą, privalo išmanyti teisės aktus, reglamentuojančius darbų saugą ir sveikatą, taip pat jų praktinį taikymą, potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros reikalavimus, darboviečių, darbo vietų įrengimo, saugaus darbo organizavimo reikalavimus, profesinės rizikos veiksnius bei šių veiksnių vertinimo įmonėje reikalavimus, profesinės rizikos šalinimo ir mažinimo priemonių nustatymo ir įgyvendinimo reikalavimus ir pan.⁴² Atsižvelgiant į tai, jog darbdaviui yra numatyta galimybė pasirinkti saugą ir sveikatą įmonėje ar įstaigoje užtikrinančių subjektų pobūdį galima išvada, jog darbdavys analogiškai gali pasirinkti saugos ir sveikatos reikalavimų įgyvendinimą prižiūrintį ir kuruojantį organą.

Darbdaviui siekiant tinkamai atlikti ir įgyvendinti jam numatytas pareigas būtina ne tik formaliai jas atlikti, bet ir pasirūpinti, kad su tuo susiję subjektai apie šių pareigų vykdymą bei galimai atsirasiančias pasekmes būtų tinkamai informuoti. Direktyvos 89/391/EEB 6 straipsnio 1 dalyje minima, jog darbdavys imasi priemonių, būtinų darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugoti, įskaitant <...> informavimą bei profesinį mokymą <...>. Būtent ši – darbuotojų informavimo ir konsultavimo pareiga – gali būti laikoma sekančia svarbiausia pareiga, kylančia darbdaviui saugos ir sveikatos srityje. Didelę reikšmę turi Direktyvos 89/391/EEB 10 straipsnio 1 dalis ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnis, kurie detaliau išaiškina minėtą Direktyvos nuostatą. Tiek Direktyvos, tiek Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo straipsnyje reglamentuotas darbuotojų informavimas apie su darbuotojų sauga ir sveikata susijusias aplinkybes. Minėtame Direktyvos 89/391/EEB straipsnyje numatyta, kad darbuotojams privalo būti suteikta informacija apie rizikos rūšis saugai ir sveikatai bei apsaugos ir prevencines priemones ir veiklą visoje įmonėje ar įstaigoje apskritai, bei priemones, kurių buvo imtasi

⁴¹Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. *Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų, patvirtintų LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR Sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymu nr. a1-266/v-575 taikymo metodinės rekomendacijos*, 2 dalies 4 punktas.

⁴²2016 m. vasario 1 d. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-60 *Dėl kvalifikacinių reikalavimų darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams, juridinio asmens darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams ar fiziniams asmenims, atliekantiems darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas ar jų dalį, nustatymo*, TAR, 2016-02-02, Nr. 2060.

siekiant užtikrinti pirmosios medicinos pagalbos ir gaisrų gesinimo bei evakuacijos priemonių įgyvendinimą. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnio 1 dalyje tuo tarpu numatytas darbuotojų informavimas visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės ir jos gerinimo planavimo, priemonių organizavimo, jų įgyvendinimo ir kontrolės klausimais. Lietuvos Respublikos 14 – oje ataskaitoje dėl Europos socialinės chartijos įgyvendinimo pažymėta, kad darbuotojo atstovai ar tam tikri įgaliojti asmenys privalo informuoti darbuotojus apie visas kilusias ar galimai kilsiančias problemas darbo saugos ir sveikatos srityje, konsultuotis su darbuotojais dėl darbo sąlygų gerinimo. Taip pat itin svarbu, kad darbdavių atstovai komitete sudarytų sąlygas darbuotojams ir darbuotojų atstovams, turintiems pareigą dalyvauti darbuotojų saugos ir sveikatos prevencijoje, dalyvauti priimant sprendimus bei ieškant galimų problemų sprendimo būdų.⁴³ Svarbu paminėti, jog Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnis iš esmės yra orientuotas reglamentuoti Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto, veikiančio įmonės ar įstaigos viduje, veiklai. Šis komitetas gali būti laikomas kaip viena iš Direktyvos 89/391/EEB 7 straipsnyje nurodytų reikalavimų įgyvendinimo formų, t.y. tuo atveju, jei įmonėje ar įstaigoje nėra kompetentingo personalo, darbdaviui numatoma galimybė samdyti kompetentingas išorės tarnybas, šiuo atveju – Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą. Šis komitetas sudaromas dvišaliu principu, iš vienodo skaičiaus darbdavio atstovų ir darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai, taip siekiant užtikrinti abiejų šalių interesus.⁴⁴ Vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrųjų nuostatų 3 dalies 12.1 punktu pagrindinis šio komiteto uždavinys yra spręsti su darbuotojų sauga ir sveikata susijusius klausimus, nagrinėti profesinių ligų bei nelaimingų atsitikimų darbe kilimo priežastis ir aplinkybes, analizuoti ir siūlyti galimas prevencines priemones, kurios užkirstų kelią tokių ar panašių atsitikimų kilimui ateityje. Europos Teisingumo Teismas byloje *Komisija v. Austrija* išaiškino, jog Direktyvos 89/391/EEB 7 straipsnio 3 dalyje numatyta darbdavio pareiga paskirti vieną ar daugiau darbuotojų, kurie užsiimtų veikla, kuri būtų susijusi su apsauga nuo profesinės rizikos rūšių ir šių rizikos rūšių prevencija atsiranda tik tuo atveju, jeigu įmonės ar įstaigos pajėgumų nepakanka, kad būtų organizuojama apsaugos ir prevencinė veikla.⁴⁵ Būtent ši pareiga yra tiesiogiai susijusi su

⁴³ 14th Report of the Republic of Lithuania for the accepted provision concerning the European Social Charter thematic group “Health, Social Security and Social Protection” articles 3, 11, 12 (Paragraphs 1, 3 and 4), 13 (Paragraphs 1-3), 14 and thematic group “Children, Families, Migrants” article 31 (Paragraph 2), Reference period: 1 January 2012 – 31 December 2015, 2016, Vilnius.

⁴⁴ Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrieji nuostatai. *Valstybės žinios*, 2013-09-12, Nr. 96-4792, 2 dalies 6 punktas. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-07-16, Nr. 70-3170, 13 straipsnio 2 dalies 3 punktas.

⁴⁵ 2006 m. balandžio 6 d. Teisingumo Teismo (trečioji kolegija) sprendimas byloje *Europos Komisija v. Austrija*, bylos Nr. C-428/04, punktas Nr. 49.

Direktyvos 89/391/EEB 7 straipsnio 1 dalyje numatytos pareigos paskirti vieną ar keletą darbuotojų veiklai, susijusiai su apsauga nuo profesinės rizikos. Taigi, darbdavio pareiga samdyti kompetentingas išorės tarnybas ar asmenis yra papildoma pareiga, kuri turi būti įgyvendinta tik tuo atveju, kai neįmanoma šiai veiklai paskirti vieno ar kelių darbuotojų.

Toliau analizuojant Direktyvose įtvirtintą reglamentavimą būtent darbdavio pareigos informuoti ir konsultuoti darbuotojus aspektu, svarbūs yra Direktyvos 89/391/EEB 10 ir 11 straipsniai bei Direktyvos 89/664/EEB 7 ir 8 straipsniai. Vienas pagrindinių Direktyvos 89/391/EEB tikslų yra užtikrinti, kad tiek darbuotojai, tiek darbdaviai ir jų atstovai tarpusavyje keistūsi informacija, susijusia su darbuotojų sauga ir sveikata, bendrautų ir proporcingai dalyvautų gerinant saugos ir sveikatos srities reikalavimų įgyvendinimą, informuotų ne tik darbuotojus, bet ir jų atstovus, turinčius teisę dalyvauti gerinant ir siekiant užtikrinti aukštesnę darbuotojų saugos ir sveikatos lygį. Darbuotojų informavimo pareiga taip pat glaudžiai siejama tiek su rizikos vertinimu, tiek su bendrąja darbdavių pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Darbdavys, kaip jau minėta, privalo užtikrinti, kad darbuotojai (esant poreikiui ir jų atstovai) bus supažindinami su rizikos vertinimo rezultatais: rizikos rūšimis saugai ir sveikatai bei apsaugos ir prevencinėmis priemonėmis. Kartu su prevencinėmis rizikos priemonėmis galima paminėti ir dar vieną, išvestinę iš darbuotojų informavimo pareigos, darbdavio pareigą pasirūpinti pirmąja medicinos pagalba ir kitais būtiniais saugos darbe reikalavimais. Būtina paminėti, kad darbuotojai privalo būti informuoti ne tik apie jau minėtas rizikos rūšis, jų prevenciją, būtiną ir darbui reikalingą informaciją, tačiau taip pat privalo supažindinti darbuotojus su pagrindiniais saugos reikalavimais. Pavyzdžiui, kiekvienas darbuotojas turi būti informuotas apie tai, ką daryti nutikus nelaimingam atsitikimui, kaip esant būtinybei suteikti pirmąją pagalbą, ką daryti gaisro atveju, kaip evakuotis kilus gaisrui ir pan. Direktyvos 89/391/EEB 8 straipsnio 1 dalyje kaip viena iš darbdavio išvestinių pareigų, skirtų darbuotojų informavimui, yra Direktyvos 89/391/EEB 8 straipsnio 2 dalyje numatyta pareiga užmegzti būtinus ryšius su išorės tarnybomis, ypač tomis, kurios teikia skubią pirmąją pagalbą, gesina gaisrus ir pan. Būtent darbuotojai atitinkamai turi būti informuoti apie su šiomis tarnybomis sudarytus susitarimus nelaimės atveju, taip siekiant išvengti dar didesnių nuostolių nelaimingų atsitikimų atvejais. Siekiant tinkamai įgyvendinti minėtą darbuotojų informavimo pareigą, kuria būtų galima sumažinti galimos žalos kilimo riziką, darbdaviui numatyta ir Direktyvoje įtvirtinta tiesioginė pareiga paskirti darbuotojus, atsakingus už pirmosios medicinos pagalbos ir gaisrų gesinimo bei evakuacijos priemonių įgyvendinimą. Tokiu būdu darbdavys yra įpareigojamas užtikrinti tam tikrų darbuotojų informavimą, o šie

darbuotojai atitinkamai tampa atsakingi už likusių įmonės ar įstaigos darbuotojų informavimą. Europos Teisingumo Teismas yra pažymėjęs, jog ši darbdavio pareiga yra privaloma nepaisant įmonės ar įstaigos dydžio ir veiklos pobūdžio. Taigi, tiek mažų, vidutinių ir didelių įmonių darbdaviai privalo pasirūpinti pirmosios medicinos pagalbos ir gaisrų gesinimo bei evakuacijos priemonių įgyvendinimu bei atsakingų darbuotojų paskyrimu, nes užduotys, kurių vykdymą paskirti darbuotojai privalo užtikrinti, yra susijusios su įvykiais, kurie tikėtina gali įvykti ateityje nepriklausant nuo įmonės ar įstaigos dydžio.⁴⁶

Apibendrinant visa kas išdėstyta, darbuotojų informavimo schema, kalbant konkrečiai tik apie darbuotojų informavimą pirmosios pagalbos, gaisrų ir evakuacijos srityse, turėtų atrodyti taip: Direktyva 89/391/EEB įpareigoja darbdavį imtis būtinų priemonių pirmosios medicinos pagalbos, gaisrų gesinimo ir darbuotojų evakuacijos srityse, taip užmezgant būtinus ryšius su išorės tarnybomis, galinčiomis suteikti būtiną ir reikalingą pagalbą nelaimės ar nelaimingų atsitikimų atvejais. Darbdavys, atitinkamai, taip pat privalo paskirti darbuotojus, atsakingus už minėtų su darbo sauga susijusių priemonių įgyvendinimą ir tokiu būdu įgyvendina savo pareigą imtis priemonių, kad darbuotojai (ir jų atstovai) būtų informuoti ir gautų visą būtiną informaciją apie priemones, kurių buvo imtasi siekiant išvengti galimo didelio ir rizikingo pavojaus. Paskirti darbuotojai rūpinasi minėtų saugos priemonių įgyvendinimu, taip pat pasirūpina, jog darbuotojų kolektyvas būtų tinkamai informuotas apie minėtų saugos reikalavimų pirmosios medicinos pagalbos, gaisrų gesinimo ir darbuotojų evakuacijos srityse, įgyvendinimą. Europos Teisingumo Teismas byloje *Komisija v. Austrija* ir *Komisija v. Nyderlandai* pažymėjo, jog norint užtikrinti tikslų ir aiškų Direktyvos 89/391/EEB taikymą yra būtina užtikrinti ir Direktyvos 7 straipsnyje įtvirtintų darbdavio pareigų hierarchiją. Direktyvos 89/391/EEB 11 straipsnio 2 dalyje nurodytas ir 7 straipsnio 1 dalyje minimas darbuotojų paskyrimas apsaugai nuo profesinės rizikos rūšių ir jų prevencijai užtikrinti yra būtinas, o kreipimasis į išorės tarnybas, numatytas Direktyvos 89/391/EEB 7 straipsnio 3 dalyje, yra pateisinamas tik „esant reikalui“.⁴⁷ Apibendrinant Teismo sprendimus, galima prieiti išvados, jog Direktyvos 89/391/EEB 7 straipsnyje įtvirtinta hierarchija pasireiškia šiais aspektais: pirma, darbdavys yra įpareigojamas pirmiausia paskirti vieną ar daugiau darbuotojų apsaugai nuo profesinės rizikos rūšių ir jų

⁴⁶2006 m. balandžio 6 d. Teisingumo Teismo (trečioji kolegija) sprendimas byloje *Europos Komisija v. Austrija*, bylos Nr. C-428/04, punktas Nr. 49 ir 2003 m. gegužės 22 d. Teisingumo Teismo (penktoji kolegija) sprendimas byloje *Komisija v. Nyderlandai*, bylos Nr. C-441/01, punktas Nr. 66.

⁴⁷2006 m. balandžio 6 d. Teisingumo Teismo (trečioji kolegija) sprendimas byloje *Europos Komisija v. Austrija*, bylos Nr. C-428/04, punktas Nr. 49 ir 2003 m. gegužės 22 d. Teisingumo Teismo (penktoji kolegija) sprendimas byloje *Europos Komisija v. Nyderlandai*, bylos Nr. C-441/01, punktas Nr. 23.

prevencijai įmonėje ir antra, tik esant būtinybei ir pasinaudojus Direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje nurodytomis priemonėmis, darbdaviui suteikiama galimybė kreiptis į kompetentingas išorės tarnybas ar asmenis profesinės rizikos rūšių prevencijai įmonėje užtikrinti. Tokia Direktyvos 89/391/EEB 7 straipsnio hierarchija užtikrina visiškai aiškų ir tikslų Direktyvos taikymą, taigi joks kitas Direktyvos 7 straipsnio taikymas negali būti pagrįstas. Byloje *Komisija v. Austrija* pažymėta, jog leidimas darbdaviui pasirinkti tarp apsaugos nuo profesinės rizikos rūšių ir šios prevencijos organizavimo įmonės viduje ir naudojimosi kompetentingų išorės tarnybų ar asmenų paslaugomis ne tik, kad nesuteikia Direktyvai tokio naudingo efekto, bet taipogi toks leidimas yra laikomas netinkamu Direktyvos įgyvendinimu.⁴⁸ Darytina išvada, jog aptartas minėtos Direktyvos normos įgyvendinimo modelis turėtų būti laikomas prioritetiniu ir tinkamiausiu siekiant užtikrinti Direktyvos normų įgyvendinimą.

Direktyvos 89/391/EEB 6 straipsnio 2 dalies d) punkte nurodyta, jog darbdavys taip pat yra atsakingas už darbo pritaikymą asmeniui, darbo vietų įrengimą, darbo priemonių, gamybos metodų parinkimą, taip pat yra atsakingas už monotoniško darbo palengvinimą, neigiamo darbo poveikio sveikatai sumažinimą. Apibendrinant šią darbdavio pareigą galima teigti, jog ši pareiga įtvirtina darbdavio įsipareigojimą užtikrinti darbuotojams saugias bei sveikas darbo sąlygas, detalizuojant, kokios būtent turėtų būti darbuotojų atžvilgiu saugios darbo sąlygos. Šiai darbdavių pareigai konkretizuoti ir Direktyvai 89/391/EEB papildyti buvo priimtos Direktyvos 89/654/EEB ir 89/655/EEB. Toliau analizuojant minėtą darbdavių pareigą užtikrinti saugias darbo sąlygas būtina detaliau paanalizuoti, pirmiausia, Direktyvą 89/654/EEB. Minėtos Direktyvos 3 straipsnyje numatyta bendra darbdavių pareiga užtikrinti, jog darbovietėse, kurios buvo įsteigtos po 1992 m. gruodžio 31 d. būtų užtikrinti būtiniausi saugos ir sveikatos reikalavimai. Pažymėtina, jog analizuojami saugos ir sveikatos reikalavimai taikomi tik pirmą kartą naudojamoms darbovietėms. Šie reikalavimai apima: pastatų konstrukcijas, jų patikimumą ir tvirtumą, tvarkingą elektros instaliaciją, evakuacijos ir atsarginius išėjimus, būtinus nelaimės atvejais, gaisro gesinimo įrenginių ir gaisrinės signalizacijos įrengimą, darboviečių apšvietimą ir vėdinimą, tinkamą darbui temperatūrą, patalpų apšvietimą, visų pastato konstrukcijų ir dalių tinkamą būklę, patalpas pirmajai pagalbai suteikti, darbuotojų su negalia poreikius atitinkančių reikmių tenkinimą ir pan.⁴⁹ Atkreiptinas

⁴⁸2006 m. balandžio 6 d. Teisingumo Teismo (trečioji kolegija) sprendimas byloje *Komisija v. Austrija*, bylos Nr. C-428/04, punktas Nr. 53.

⁴⁹1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos direktyva dėl būtiniausių darbovietai taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje, Nr. 89/654/EEB), 1 priedas.

dėmesys, jog ši Direktyva reglamentuoja ne tik pirmą kartą naudojamų darboviečių atitikimą saugos ir sveikatos reikalavimams, tačiau taip pat įtvirtina tam tikrus reikalavimus, skirtus ir jau naudojamoms darbovietėms. Lyginant šių dviejų, pirmą kartą naudojamų ir jau naudojamų, darboviečių reikalavimų skirtumus pastebėtina, jog minėti reikalavimai yra tapatūs, tačiau pastebima ir tam tikrų skirtumų. Šie skirtumai pastebimi srityse, susijusiose su darboviečių statybomis, konstrukcijomis ar pirminiu įrengimu, t.y. patalpų matmenimis ir erdve, durų ir langų išdėstymu, grindimis, sienomis, lubomis, pastatų konstrukcijų, kuriose yra darbovietės, stabilumu ir tvirtumu. Apibendrinant visa galima daryti išvadą, jog jau naudojamoms darbovietėms nėra taikomi su darboviečių pirminiu įrengimu susiję saugos ir sveikatos reikalavimai dėl to, jog pirmą kartą įrengiant jau naudojamas darbovietes joms jau buvo taikomi tapatūs reikalavimai, kurių įgyvendinimas turi ilgalaikes pasekmes ir šių reikalavimų įgyvendinimas nereikalauja pastovaus atnaujinimo – tam būtina tik atitinkama priežiūra, tačiau ne visiškai naujas įgyvendinimas.

Direktyva 89/655/EEB taip pat yra skirta reglamentuoti saugos ir sveikatos reikalavimams, tačiau apima smulkesnį vienetą lyginant su būtiniaisiais darbovietei taikomais saugos ir sveikatos reikalavimais, tai – darbo įrenginių naudojimui taikomi saugos ir sveikatos reikalavimai. Šios direktyvos 3-5 straipsniuose taip pat įtvirtintos darbdavio pareigos, detalizuojančios bendrąją pareigą užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas: pasirūpinti, jog su darbu susiję įrenginiai būtų tinkami ir pritaikyti darbui, nekeltų pavojaus darbuotojų saugai ir sveikatai, darbo įrenginius naudojant pirmą kartą turi būti užtikrinama, jog jie atitinka visus būtinus nustatytus minimalius saugos reikalavimus, taip pat, kad visą šių įrenginių eksploatavimo laiką jie bus tinkamai techniškai prižiūrimi palaikant reikiamą būklę. Darbdavys taip pat yra atsakingas ir už reikiamų priemonių, užtikrinančių, kad darbo įrenginius naudotų tik tinkamai apmokyti darbuotojai, kuriems pavesta dirbti su tam tikrais specifiniais įrenginiais, taikymą. Darbdavys taip pat turi pareigą užtikrinti, jog tuo atveju, jei įrenginiai taptų techniškai netvarkingi ir jiems būtų būtinas remontas, šių darbo įrenginių pertvarka ir techniniu remontu privalės pasirūpinti tik tie darbuotojai, kurie turi reikiamas žinias ir yra specialiai paskirti tokius darbus atlikti. Pažymėtina, jog darbuotojas, kuris neturi reikiamų žinių tam tikrų įrenginių techninės būklės tvarkymui, neturi teisės imtis atitinkamų gedimų šalinimo.

Išanalizavus pagrindines darbdavių pareigas saugos ir sveikatos srityje, reglamentuotas Direktyvose 89/391/EEB, 89/655/EEB ir 89/654/EEB galima daryti išvadą, jog pagrindinė ir bendroji darbdavių pareiga yra užtikrinti darbuotojų saugą ir

sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Iš šios bendrosios darbdavių pareigos kyla kitos, jau išanalizuotos, darbdavių pareigos saugos ir sveikatos srityje: profesinės rizikos vertinimas, jo organizavimas, rizikos rūšių ir jų prevencinių priemonių nustatymas; darbuotojų informavimo ir konsultavimo pareiga; būtinus saugos reikalavimus atitinkančių ir su darbu susijusių įrenginių ir darboviečių įrengimas. Darbdaviui sudaromos sąlygos pasirinkti tinkamus Direktyvų normų įgyvendinimo būdus ir taip užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos gerovę.

2.3. Darbuotojų pareigos

Išanalizavus darbdavių pareigas saugos ir sveikatos srityje būtina detaliau išnagrinėti ir darbuotojų pareigas. Darbuotojų pareigas taip pat reglamentuoja Direktyvos 89/391/EEB, 89/654/EEB ir 89/655/EEB. Pažymėtina, jog tik Direktyvoje 89/391/EEB yra išskiriamas atskiras skirsnis, įtvirtinantis darbuotojų pareigas, kitose minėtose direktyvose galima išskirti tik tokias atskiras darbuotojams kylančias pareigas, kurios gali būti išvestinės iš darbdaviams kylančių pareigų. Pavyzdžiui, jau anksčiau aptarta ir Direktyvos 89/655/EEB 7 straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga užtikrinti, kad visi su darbu susiję įrenginiai, paskirti darbuotojams naudoti įmonėje ar įstaigoje, būtų tinkami arba pritaikyti pavestam darbui atlikti suponuoja darbuotojų pareigą įrenginius naudoti pagal šių naudojimo instrukcijas ir sąlygas, skirtingose situacijose naudoti įrenginius atsižvelgiant į mokymų metu pateiktą informaciją, būti susipažinusiems su pavojais, kurie gali kilti naudojant darbo priemones tam tikrose situacijose ir kita. Taigi kai kurios minėtos darbdavių pareigos iššaukia atitinkamas darbuotojų pareigas, kurių privalu laikytis.

Siekiant palyginti darbdavių ir darbuotojų pareigų saugos ir sveikatos srityje reglamentavimo ribas, būtina detaliau paanalizuoti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą bendrąją darbuotojų pareigą: įstatyme numatyta, kad darbuotojai privalo vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais. Iš šios normos galima daryti pagrįstą išvadą, jog įmonės ar įstaigos darbuotojų pareigos gali ženkliai skirtis atsižvelgiant į tai, kokios pareigos darbuotojams numatytos jų vidaus tvarkos taisyklėse ir kituose dokumentuose, kurie reglamentuoja konkrečias darbuotojų pareigas, kurios, atsižvelgiant į įmonės ar įstaigos veiklos pobūdį, taip pat gali skirtis. Direktyvos 89/391/EEB 13 straipsnio 1 dalyje taip pat įtvirtinta bendroji darbuotojų pareiga panaudojant turimas žinias, įgytas profesinio mokymo metu, taip pat atsižvelgiant į darbdavio nurodymus kuo geriau rūpintis savo ir kitų asmenų, veikiančių kartu, sauga bei sveikata. Teigtina, jog bendrosios darbuotojų pareigos reglamentavimas iš esmės yra tapatus – tiek Direktyvoje, tiek Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme įtvirtinta, jog darbuotojas turi remtis savo turimais gebėjimais ir žiniomis, įgytomis profesinio mokymo metu, turi atsižvelgti į darbdavio, padalinio vadovo ar kito asmens, kuriam darbuotojai

būtų tiesiogiai pavaldūs, nurodymus ir nepažeidžiant norminių teisės aktų reikalavimų šios pareigos turi būti vykdomos vardan vieno pagrindinio tikslo – užtikrinti visų darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Dabar galiojančio Darbo kodekso 228 straipsnyje taip pat įtvirtinta darbuotojų pareiga dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis techninės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų bei tausoti darbdavio turtą. Naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse numatyta darbuotojų teisė saugiai dirbti, tačiau pastebimas blanketinis normų pobūdis, kuris nukreipia į Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo normas, reglamentuojančias darbuotojų teises ir pareigas saugos ir sveikatos srityje ir kt. Darbo kodeksas numato bendrąsias darbuotojų pareigas, kurios iš esmės yra detalizuojamos, pavyzdžiui, Direktyvoje 89/391/EEB. Darbuotojų pareigų reglamentavimas apskritai itin skiriasi nuo darbdavio pareigų įtvirtinimo: darbdaviams nurodomos specifinės pareigos, susijusios su darbo sauga ir sveikata, tačiau jų pobūdis iš esmės skiriasi, pradedant rizikos vertinimu ir baigiant darbo įrenginių tinkamumo darbui užtikrinimu. Darbuotojų pareigos, anaipol, yra labai konkrečios, tačiau susijusios daugiausia tik su viena sritimi – tinkamu darbo įrenginių ir prietaisų naudojimu bei informacija ir komunikacija su darbdaviu ar jo atstovais.

Direktyvos 89/391/EEB 13 straipsnyje įtvirtintas darbuotojų pareigas galima išskirti į dvi grupes, t.y. pareigas, susijusias su darbo prietaisų ir įrenginių naudojimu, ir pareigas, susijusias su darbdavių informavimu ir komunikacija. Nagrinėjamos pareigos yra įtvirtintos Direktyvos 89/391/EEB 13 straipsnio 2 dalyje. Detalizuojant pareigas, susijusias su darbo prietaisų ir įrenginių naudojimu, būtina paminėti, jog jos apima ne tik teisingą naudojimąsi prietaisais ir mechanizmais, mašinomis, bet taip pat ir naudojimąsi su darbu susijusiomis pavojingomis medžiagomis. Darbuotojai taip pat yra įpareigojami tvarkingai ir teisingai naudoti jiems suteiktas asmenines su darbu susijusias priemones ir nenustačius kitokios tvarkos jas po naudojimo grąžinti į vietą. Verta paminėti, jog darbuotojui taip pat tenka įstatyme neįtvirtinta pareiga išmanyti darbo įrenginių specifiką, be kurios būtų sudėtinga tinkamai naudotis įrenginiais ir kitais su darbu susijusiais prietaisais. Kalbant apie darbų saugą, darbuotojams taip pat numatoma pareiga teisingai naudoti įvairius saugos įtaisus, taip pat savavališkai, nesant darbdavio ar kito darbdavio įgalioto asmens nurodymo ar leidimo išjungti, keisti ar pašalinti saugos įtaisus, padaryti kitokį neigiamą poveikį ar žalą, darbuotojai yra įpareigojami teisingai ir tinkamai naudotis tokiais įtaisais.⁵⁰ Kalbant apie antrąją darbuotojų pareigų grupę, susijusią su

⁵⁰1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (Nr. 89/391/EEB), 13 straipsnio 2 dalies a) – c) punktai.

darbdavių informavimu ir komunikacija, būtina paminėti, jog komunikacija apima ne tik bendravimą su darbdaviais, tačiau taip pat ir bendradarbiavimą bei atskaitomybę už darbdavių neinformavimą esant darbuotojų pareigai tai padaryti, pavyzdžiui, nelaimingo atsitikimo darbe metu. Toks pareigų nevykdymas gali būti laikomas darbuotojo neveikimu. Pagrindinės pareigos, susijusios su darbdavių informavimo plačiąja prasme sritimi, yra nedelsiamas asmenų, atsakingų už darbuotojų saugą ir sveikatą, informavimas esant bent menkiausiai tikimybei ar situacijai, susijusiai su bet kokiais apsaugos priemonių trūkumais, komunikacija ir bendradarbiavimas su darbdaviais ir darbuotojais, atsakingais už darbuotojų saugą ir sveikatą tiek laiko, kiek yra būtina norint įgyvendinti visus darbuotojų saugai ir sveikatai keliamus kompetentingų institucijų keliamus reikalavimus, taip pat bendradarbiauti ir komunikuoti su darbdaviu ar darbuotojais, atsakingais už darbo saugą ir sveikatą tol, kol darbdavys turės galimybę užtikrinti, kad darbo aplinka ir esamos darbo sąlygos yra ar bus saugios ir toliau nekels jokios nepagrįstos rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai toje darbo veiklos srityje.⁵¹

Direktyvoje 89/391/EEB išskirtas skirsnis, reglamentuojantis darbuotojų sveikatos priežiūrą. Direktyvos 14 straipsnio 1 dalyje nurodyta, jog darbuotojų sveikatos priežiūrai užtikrinti turi būti nustatytos ir organizuojamos atitinkamos priemonės, atsižvelgiant į nacionalinius teisės aktus ir nusistovėjusią praktiką. Tai svarbu užtikrinti dėl to, jog darbo aplinkoje gali atsirasti žalingų veiksnių, kurie kyla dėl pasitaikančios profesinės rizikos saugai ir sveikatai, kas atitinkamai reikštų galimai padidėjusią riziką darbuotojų saugai ir sveikatai. Atitinkamai ši Direktyvos nuostata koreliuoja su Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 21 straipsnio 1 dalyje ir dabar galiojančio Darbo kodekso 265 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta darbdavių pareiga organizuoti privalomą sveikatos patikrinimą darbuotojams, kurie darbo aplinkoje galimai gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių. Privalomas sveikatos patikrinimas šiems darbuotojams turi būti organizuojamas dar prieš įsidarbinant, tačiau darbuotojams įsidarbinus taip pat privalo būti periodiškai tikrinamas. Būtina paminėti ir dar vieną susijusią darbdavių pareigą tinkamai organizuoti minėtus sveikatos patikrinimus įmonėje ar įstaigoje. Darbdavys turi pareigą organizuoti šiuos patikrinimus, sudaryti sąrašą ir sveikatos tikrinimo grafiką, juos patvirtinti, kontroliuoti ir prižiūrėti, kaip šis grafikas realiai įgyvendinamas ir kaip jo laikomasi. Apibendrinant minėtas ir išvestas darbdavių pareigas, susijusias su sveikatos priežiūra darbuotojų atžvilgiu būtina paminėti, jog iš to kyla atitinkama darbuotojų pareiga paisyti darbdavio nustatytos privalomo sveikatos patikrinimo tvarkos, atvykti į sveikatos patikrinimo vietą

⁵¹1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (Nr. 89/391/EEB), 13 straipsnio 2 dalies d) – f) punktai.

ir neventi atlikti šios pareigos. Pažymėtina, jog Direktyvos 89/391/EEB 14 straipsnio 2 dalis nurodo, jog tokios sveikatos priežiūros priemonės turi būti prieinamos kiekvienam to norinčiam darbuotojui, turi būti sudaromos galimybės esant poreikiui jomis periodiškai pasinaudoti. Šioje normoje įtvirtinta darbuotojų teisė, o ne pareiga. Šiuo atveju turi būti skiriamas privalomas sveikatos patikrinimas, nustatant veiksnius, galinčius turėti įtakos darbuotojų saugai ir sveikatai ir taip vadinamas pasirenkamasis sveikatos patikrinimas, kai darbuotojui sudaromos sąlygos ir galimybės pasitikrinti sveikatą tuo atveju, kai egzistuoja galimybė, jog darbuotojo sveikata galėjo būti paveikta profesinės rizikos veiksnių. Būtina akcentuoti privalomąjį sveikatos draudimą, kurio metu įvertinami galimi neigiami toje darbo aplinkoje vyraujantys neigiami profesiniai veiksniai, galintys turėti įtakos darbuotojų saugai ir sveikatai darbe. Šių sveikatos patikrinimų atlikimas ir yra viena iš darbuotojų pareigų saugos ir sveikatos srityje.

Siekiant palyginti Direktyvoje 89/391/EEB įtvirtintų darbuotojo pareigų ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme numatytų pareigų turinį pažymėtina, jog įstatyme numatytos darbuotojų pareigos iš dalies atkartoja Direktyvoje nurodytas pareigas, tačiau jas konkretizuoja ir nurodo, kad šios pareigos turi būti orientuotos į bendrą tikslą – visokeriopą darbuotojų saugos ir sveikatos rūpinimąsi. Įstatymo 33 straipsnyje numatytos darbuotojų pareigos taip pat gali būti suskirstomos į kelias grupes: pareigas, susijusias su tinkamu darbo priemonių ir įrenginių naudojimu; darbuotojų bendradarbiavimu ir komunikacija su darbdaviu ar jo įgaliotais atstovais; įmonėje ar įstaigoje nustatytos tvarkos ir taisyklių įgyvendinimu. Svarbu atkreipti dėmesį į Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnio 2 dalį, kuri numato, jog prieš tai minėtas bendras tikslas rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata turi būti įgyvendinamas laikantis konkrečių darbuotojų pareigų saugant savo ir kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę, kurios yra įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose, pareigybių aprašymuose ir nuostatuose. Kiekvienas darbuotojas, kuris yra priimamas į darbą, taip pat yra supažindinamas su toje įmonėje ar įstaigoje galiojančiomis darbo tvarkos taisyklėmis, atskirais atvejais ir pareiginiais nuostatais. Šios taisyklės bei nuostatai numato tam tikras darbuotojo pareigas, kurias jis privalo vykdyti dirbdamas toje įmonėje ar įstaigoje, o tarp šių pareigų, kaip esminė ir pagrindinė pareiga neretai nurodoma pareiga prieš įsidabinant pasitikrinti sveikatos būklę, ypač tuo atveju, jeigu darbo pobūdis gali būti susijęs ir su tam tikru profesinės rizikos laipsniu.

Analizuojant darbuotojų sveikatos užtikrinimo aspektą būtina grįžti prie pamatinių darbdavių pareigų saugos ir sveikatos srityje. Pagrindinė ir bendroji darbdavio pareiga yra visapusiškai užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais.

Būtent šiai darbdavių pareigai įgyvendinti yra priimtos kitos direktyvos, papildančios Direktyvą 89/391/EEB. Šios direktyvos apima sritis, kurios įtvirtina darbuotojų sveikatos užtikrinimą bei šios sveikatos būklės palaikymą, nedarant žalingo poveikio darbo aplinkoje, taip pat siekiant sumažinti bet kokią galimą neigiamą poveikį darbuotojų sveikatai. Be anksčiau jau minėtų direktyvų taip pat vertėtų paminėti Direktyvą 98/24/EB ir Direktyvą 2003/10/EB. Direktyva 98/24/EB iš esmės nustato reikalavimus, kurių privalu laikytis norint užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą tais atvejais, kai egzistuoja galima rizika dėl cheminių veiksnių, esančių darbo vietoje ar aplinkoje, neigiamo ir žalingo poveikio arba dėl darbo, kuris yra susijęs su cheminiais veiksniais. Darbdavys, siekdamas užtikrinti su kenksmingomis medžiagomis dirbančių darbuotojų sveikatos būklę, garantuoja, jog esant tam tikram rizikos laipsniui jis bus sumažintas iki minimumo pritaikius atitinkamas apsaugos ir prevencijos priemones. Darbuotojų sveikatą siekiama užtikrinti tinkamomis darbų organizavimo priemonėmis: darbo tvarkos ir techninio valdymo priemonių, darbo priemonių ir medžiagų tinkamu parinkimu, pavojingų cheminių veiksnių, galinčių kelti riziką darbuotojų sveikatai, patekimo į aplinką ribojimu ir kitomis priemonėmis. Pažymėtina, jog tuo atveju, jeigu pavojingo darbuotojų sveikatai cheminio poveikio išvengti nėra galimybės, būtina darbuotojams suteikti asmenines apsaugines priemones.⁵² Būtent tinkamas darbų organizavimas ir šio organizavimo kontroliavimas gali būti vienas veiksnių, darančių įtaką tinkamai darbuotojų sveikatos apsaugai ir jos užtikrinimui.

Darbuotojų sveikatai neigiamą poveikį gali daryti ne tik kenksmingos medžiagos, bet taip pat ir didelis triukšmas darbo aplinkoje. Tam, kad būtų užtikrinta darbuotojų sveikatos apsauga dirbant dideliame ar itin dideliame triukšme, buvo priimta Direktyva 2003/10/EB, kuria siekiama nustatyti tam tikrus reikalavimus, kurie užkirstų kelią žalai darbuotojų sveikatos atžvilgiu kilti. Galimos kilti žalos prevenciją šiuo atveju galima prilyginti darbuotojų sveikatos užtikrinimui, nes tik siekiant išvengti ateityje galimai kilsiančios žalos ir palaikant šios žalos prevenciją bei suteikiant galimybę darbuotojams laiku ir tinkamai pasitikrinti sveikatą bus užtikrinama bendra darbuotojų sveikata. Taigi, siekiant šio tikslo atitinkamai darbdaviams keliamos ir tam tikros pareigos. Jau minėtoje Direktyvoje 2003/10/EB taip pat įtvirtintos darbdavių pareigos, susijusios su darbuotojų sveikatos užtikrinimu tais atvejais, kai darbuotojai dirba veikiami fizinių veiksnių, t.y. triukšmo. Viena pagrindinių darbdavio pareigų siekiant užtikrinti darbuotojų sveikatą

⁵²1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/24/EB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe (keturioliktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), 6 straipsnio 2 dalis.

lieka pareiga atlikti tinkamą rizikos vertinimą ir kontroliuoti rizikos poveikio lygį darbuotojų sveikatai, o tuo atveju, kai darbuotojai yra veikiami konkrečiai triukšmo – būtina nustatyti darbuotojus veikiančio triukšmo lygius, o nustačius itin pavojingas darbuotojams sąlygas privalu imtis atitinkamų apsaugos priemonių, pavyzdžiui, turi būti suteikti atitinkamai su darbu susiję prietaisai, apsaugantys darbuotojus nuo per didelio ir žalingo sveikatai triukšmo. Apibendrinant, darbdavio pareigos turi būti koncentruotos į bet kokios kenksmingos rizikos darbuotojų sveikatai mažinimą ar naikinimą visomis prieinamomis priemonėmis, o nepasiteisinus tokių priemonių naudojimui – būtina aprūpinti darbuotojus asmeninėmis apsaugos priemonėmis.⁵³ Darbuotojų sveikatos užtikrinimas turėtų būti laikomas kaip geriausias siekiamas darbdavio pastangų užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą rezultatas.

⁵³2003 m. vasario 6 d. Tarybos direktyva 2003/10/EB dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizinių veiksmų (triukšmo) keliamą riziką darbuotojams (septynioliktoji atskira direktyva, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), 4 straipsnio 1 dalis, 6 straipsnio 1 dalis.

3. DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ ATSAKOMYBĖ SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE

Norint išanalizuoti darbdaviams ir darbuotojams kylančią atsakomybę būtina susipažinti su pačia atsakomybės sąvoka ir šios sąvokos turiniu. Kiekvienas subjektas turi atitinkamas teises, kurias turi tinkamai įgyvendinti, ir pareigas, kurias turi tinkamai vykdyti, taipogi kiekvienam teisinių santykiu subjektui, kuris nevykdo ar netinkamai vykdo savo pareigas, gali kilti tam tikros rūšies atsakomybė. Šiuo atveju analizuojant atsakomybę, kuri gali kilti su darbo sauga ir sveikata susijusiuose santykiuose atkreipiamas dėmesys, jog už darbų saugos reikalavimų įgyvendinimą yra atsakingas darbdavys, tačiau už įgyvendintų priemonių ir tvarkos laikymąsi yra atsakingas darbuotojas. Šiuo atveju būtina aptarti aspektus, kurie yra būdingi tiek darbdavio, tiek darbuotojo atsakomybės taikymui, išanalizuoti šios atsakomybės taikymo ribas. Atkreiptinas dėmesys, jog už darbo saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi yra atsakingas ne tik darbdavys, bet taip pat ir darbuotojas. Darbo kodekse įtvirtintas abiejų darbo teisinių santykių subjektų atsakomybės institutas iš dalies parodo, jog atsakomybę už darbo saugą ir sveikatą turi jausti ne tik darbdavys, kuris yra atsakingas už atitinkamų reikalavimų įgyvendinimą, bet taip pat ir darbuotojas, kurio saugą ir sveikatą darbe siekiama užtikrinti. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio 1 dalis numato atsakomybės už darbo saugos ir sveikatos reikalavimų neįgyvendinimą ar netinkamą įgyvendinimą taikymą, kai darbdavys ar jo įgaliotas asmuo savo veikimu ar neveikimu pažeidžia darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus ir tuo neužtikrina saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų. Pažymėtina, jog už darbo saugos reikalavimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą gresia ir kitų rūšių atsakomybė.

Atkreiptinas dėmesys, jog darbdavio atsakomybė netiesiogiai yra įtvirtinta Direktyvos 89/391/EEB nuostatose. Kalbant apie darbdavių atsakomybės principo įtvirtinimą paminėtina Direktyvos 89/391/EEB 5 straipsnio 1 dalis, kurią Europos Teisingumo Teismas aiškina kaip įtvirtinančią darbdavio atsakomybę, kylančią dėl darbuotojų sveikatai ir saugai atsiradusios žalos. Byloje, kurioje valstybė į nacionalinę teisę perkėlė Direktyvos 89/391/EEB nuostatas su numatyta išlyga „tiek, kiek tai protingai įvykdoma“ buvo nustatyta, kad toks Direktyvos normų perkėlimas neatitinka Direktyvos tikslo. Teismas taip pat pažymėjo, jog Direktyvoje darbdaviams numatyta atsakomybė apima bet kokio darbuotojų sveikatai ar saugai žalingo įvykio pasekmes, nepaisant galimybės įvykį ir pasekmes priskirti tam tikram atitinkamam darbdavio neatsargumui įgyvendinant prevencijos priemones. Kita vertus, byloje keliamas

klausimas, ar darbdaviui gali būti taikoma atsakomybė be kaltės nelaimingų atsitikimų atvejais, į kurią nuorodą suteikia Direktyvos 89/391/EEB 5 straipsnio 1 dalis. To paties straipsnio 2 dalyje nurodoma išimtis, jog darbdavio atsakomybė negali būti panaikinama tuo atveju, kai darbdavys samdo išorės tarnybas arba asmenis, ar paskiria darbuotojus saugos ir sveikatos darbe srityje. Teismas taip pat pažymėjo, jog 5 straipsnio 2 ir 3 dalys skirtos detalizuoti ir apibrėžti pirmoje straipsnio dalyje įtvirtintos darbdavio pareigos atsakomybės ribas, tačiau tai nesudaro sąlygų padaryti išvados, jog nelaimingų atsitikimų atveju egzistuoja darbdavio atsakomybės rūšis.

Ragnaras E Löfstedtas pastebi, jog pasitaiko atvejų, kai darbuotojams priteisiama žala vien dėl griežtos atsakomybės darbdavių atžvilgiu, nepaisant to, jog darbdaviai imasi visų reikiamų ir galimų priemonių, galinčių užkirsti kelią galimai žalai ateityje. Tai daro darbdavius teisiškai atsakingais už žalą ir nuostolius, kuriuos lėmė darbdavių veiksmai arba neveikimas, nepriklausomai nuo jų kaltės. Sutiktina su Ragnaras E Löfstedto nuomone, kad sritys, kuriose darbo saugos ir sveikatos normos numato darbdavio atsakomybę be kaltės, turėtų būti persvarstytos būtent dėl tos priežasties, jog tuo atveju teiginys, jog „darbdavys imasi visų reikiamų priemonių“ negali turėti įtakos atsakomybės kilimui. Tuo atveju, kai darbdavys imasi visų reikiamų priemonių darbo saugos ir sveikatos reikalavimams užtikrinti atsakomybė be kaltės neturėtų būti taikoma.⁵⁴ Konkretizuojant darbdavių atsakomybės ribas būtina paminėti, jog Direktyvos 89/391/EEB 5 straipsnio 4 dalyje valstybėms narėms yra numatyta galimybė apibrėžti darbdavio atsakomybės ribas išskiriant aplinkybes, kurios nepriklauso nuo darbdavių valios, esant ypatingiems įvykiams, kurie įvyko nepaisant to, kad buvo imtasi visų atsargos priemonių.⁵⁵ Akcentuotina, kad valstybėms narėms numatyta galimybė apriboti darbdavių atsakomybę paminėtomis aplinkybėmis, kai kilę žalingi padariniai darbuotojų saugai ir sveikatai nepriklauso nuo darbdavių valios, tačiau buvo imtasi visų reikiamų saugos priemonių. Šios išimties negalima suprasti kaip įpareigojimo valstybėms narėms įtvirtinti privalomą darbdavių atsakomybės be kaltės taikymo institutą. Victoria Howes pateikia pavyzdį, kai darbuotojai buvo tinkamai instruktuoti kaip saugiai atlikti su darbo funkcija susijusius veiksmus, tačiau nepaisydami instrukcijų pažeidė saugos instrukcijas ir buvo mirtinai sužeisti. Šiuo atveju darbdavys padarė viską, kas buvo galima, siekiant užtikrinti saugos ir sveikatos reikalavimus, tačiau tokio darbuotojų elgesio nebuvo galima

⁵⁴LÖFSTEDT, E R., *Reclaiming health and safety for all: An independent review of health and safety legislation*, 2011, p. 6.

⁵⁵2007 m. birželio 14 d. Teisingumo teismo (trečioji kolegija) sprendimas byloje *Europos Komisija v. Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė*, bylos Nr. C-127/05, punktai Nr. 37, 47-48.

numatyti.⁵⁶ Atkreiptinas dėmesys, jog darbdavio atsakomybė be kaltės šiuo atveju pažeistų darbdavio interesus, taigi tokiu atveju turėtų būti analizuojamas ne tik darbdavio atsakomybės be kaltės klausimas, bet taip pat ir darbuotojo veiksmai.

Lyginant Direktyvos 89/391/EEB 5 straipsnio 4 dalyje įtvirtintą darbdavio atsakomybę ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio 2 dalies nuostatą darytina išvada, jog minėta išimtis iš darbdavio atsakomybės taikymo atvejų yra įtvirtinta ir nacionaliniame reglamentavime: akcentuojama, jog darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą tais atvejais, kai ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe ar profesinę ligą nustatoma, kad tai įvyko susiklosčius neįprastoms ar nenumatytoms aplinkybėms, kurių darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo negalėjo kontroliuoti arba buvo imtasi visų reikiamų priemonių užkirsti kelią kilusiai žalai. Atkreiptinas dėmesys, jog Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio 2 dalyje numatoma ne tik ši darbdavio atsakomybę visiškai šalinanti aplinkybė, tačiau nurodoma, kad atsižvelgiant į tai atsakomybė gali būti sušvelninama.

Analizuojant Teisingumo Teismo praktiką darbo saugos ir sveikatos srityje pastebėtina, jog Teismo praktikoje itin didelę dalį užima bylos, susijusios su tam tikros darbuotojų rūšies sauga ir sveikata darbe. Nėščių, neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi moterų apsauga užima itin svarbų vaidmenį darbo teisinių santykių atžvilgiu, tai galima laikyti dar viena atskira darbo saugos ir sveikatos reguliavimo šaka, išskiriant atskirą saugomų subjektų grupę. Direktyvos 89/31/EEB 16 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad Taryba turi teisę priimti direktyvas tam tikrose srityse. Atsižvelgiant į šią galimybę buvo priimta Direktyva 92/85/EEB, įtvirtinanti priemones, skirtas skatinti geresnei nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugai ir sveikatai darbe.⁵⁷ Direktyvos 5 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintos sritys, kuriose siekiama apsaugoti darbuotojas nuo darbo saugos ir sveikatos pažeidimų, pavyzdžiui, numatyti atvejai, kai atlikus rizikos vertinimą ir nustačius, kad darbas gali sukelti neigiamą poveikį nėštumui ar maitinimui krūtimi, darbdavys privalo imtis priemonių ir užtikrinti, kad bus pakeistos kenksmingos darbo sąlygos ar darbo laikas, o tuo atveju, kai tokių galimybių nėra, perkelti darbuotoją į kitą darbą ir pan. Be kita ko, Direktyvoje reglamentuojamas naktinis darbas ir darbas su kenksmingomis medžiagomis, kas taip pat gali turėti neigiamų padarinių besilaukiančios ar krūtimi maitinančios darbuotojos saugai ar sveikatai. Šie

⁵⁶HOWES, V., *Duties and Liabilities under the Health and Safety at Work Act 1974: A Step Forward?*, *Industrial Law Journal*, Vol. 38, No. 3, 2009.

⁵⁷1992 m. spalio 19 d. Tarybos Direktyva 92/85/EEB *Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo* (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).

Direktyvoje įtvirtinti saugos ir sveikatos reikalavimai detalizuoja bendruosius Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme įtvirtinti reikalavimai, už kurių neįgyvendinimą darbdaviui numatoma atsakomybė.

Atkreiptinas dėmesys, jog atsakomybės forma, taikoma už darbo saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus, yra skirtinga. Paminėtina, jog apsvaigusio darbuotojo pasirodymas darbe, ypač pavojingų su darbu susijusių pareigų atlikimas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, už kurį numatoma drausminė darbuotojo atsakomybė, kurios taikymas įtvirtintas Darbo kodekso 236 straipsnyje. Trumpai aptariant drausminės atsakomybės sąlygas verta paminėti, jog šios sąlygos apima darbuotojo konkrečios neteisėtos veikos (veiksmų ar neveikimo) buvimą, žalingus padarinius ir priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir kilusių žalingų padarinių, bet taip pat ir darbuotojo kaltę.

Nagrinęjant darbuotojo atsakomybės atvejus kyla klausimas, kam turėtų būti taikoma atsakomybė tuo atveju, jei darbuotojas atlieka pavojingus ir jo sveikatai kenksmingus darbus esant darbdavio leidimui ir tuo atveju, kai darbuotojas dirba savo noru, supažindintas su galimais kenksmingais padariniais. Tarptautinės praktikos šiuo klausimu rasti ypatingai sunku, tačiau šį klausimą būtina panagrinėti detaliau. Kaip jau buvo minėta, atsakomybė darbdaviui yra numatyta Direktyvos 89/391/EEB 5 straipsnio 1 dalyje. Taigi, tokiu atveju, jei darbuotojas būtų instruktuojas ir supažindintas su galinčia kilti rizika ir pavojingais su darbu susijusiais veiksniais ir savo noru, esant darbdavio informavimui ir įspėjimui, vis vien imtųsi pavojingo darbo ar darbo priemonių, atsakomybė už kilusius žalingus ir kenksmingus padarinius galėtų kilti darbdaviui, nes jam numatyta bendroji pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Tikslaus aiškinimo, ką apima sąvoka „visais su darbu susijusiais aspektais“ nėra, todėl šios sąvokos apimties nustatymas lieka valstybių nacionalinių teisės aktų leidžiamosios valdžios kompetencijoje. Kita vertus, reikėtų detaliau paanalizuoti darbuotojų pareigas ir pasvarstyti, kokių atvejų atsakomybė šioje fiktyvioje situacijoje galėtų kilti ir darbuotojui. Darbuotojams numatyta bendroji pareiga rūpintis ne tik savo, tačiau ir kitų asmenų sauga ir sveikata darbe. Tuo atveju, jei darbuotojas būtų informuotas apie galimus žalingus jo darbo veiklos metu kiliančius padarinius, tačiau nepaisydamas informavimo imtųsi galimai nesaugių ir jo sveikatai neigiamų pasekmių turėsiančių veiksmų, atsakomybė be abejonės kiltų ir darbuotojui, kuris nepaisė įspėjimo ir informavimo apie galimą profesinę riziką. Antra vertus, esant darbdavio informavimui apie minėtą riziką, bet taip pat nesistengiant sutrukdyti tokiems neleistiniems darbuotojo veiksams ir liekant rizikai, kad gali būti padaryta žala darbuotojo saugai ir sveikatai,

atsakomybės darbdavys išvengti negalėtų. Net tuo atveju, jeigu būtų bandoma įrodyti, kad tai buvo nelaimingas atsitikimas, kaip įtvirtinta Direktyvos 89/391/EEB 5 straipsnio 4 dalyje, to nebūtų galima laikyti nelaimingu atsitikimu. Šiuo atveju kiltų kitas, darbdavio kaltės klausimas, dėl kurio tokio nutikimo nebūtų galima laikyti nelaimingu atsitikimu, įvykusiū dėl neįprastų ar nenumatytų aplinkybių, nes tokios aplinkybės galėjo būti numatomos, o darbdavys atitinkamai galėjo imtis priemonių darbuotojo pavojingiems veiksams nutraukti. Apibendrinant galima teigti, kad minėtu atveju atsakomybės taikymo klausimas būtų keliamas tiek darbdavio, tiek darbuotojo atžvilgiu. Darbdavio atveju būtų keliamas pareigos užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą pažeidimo klausimas, lėmęs neigiamus padarinius, o darbuotojo atveju – bendrosios pareigos tinkamai ir teisingai naudoti darbo įrenginius ir laikytis darbo tvarkos taisyklių pažeidimo klausimas.

Darbo kodekso 236 straipsnyje numatyta galimybė taikyti drausminę atsakomybę gali būti taikoma tik tuo atveju, kai darbuotojas pažeidžia darbų saugą ar kitaip nevykdo jam numatytų pareigų, jas vykdo netinkamai ir tik tuo atveju, kai egzistuoja darbuotojo kaltė. Įstatyme nėra įtvirtintų konkrečių atvejų, kuriais drausminė atsakomybė gali būti taikoma, tačiau plačiąja prasme darbuotojui privalomų saugos ir sveikatos reikalavimų nevykdymas gali būti prilyginamas darbo drausmės pažeidimui. Įstatymas nenurodo sąlygų drausminei atsakomybei taikyti, tačiau šios sąlygos yra išplėtos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje. Bet kokiai atsakomybei taikyti būtina, jog padarytas nusizengimas atitiktų tam tikrą sudėtį. Darbo drausmės pažeidimo sudėtis apima prasižengusį asmenį (subjektą), nustatytą darbo tvarką ar taisykles (objektą), neteisėtą darbuotojo veiką, darbo pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą (objektyviuosius požymius) ir prasižengusio darbuotojo kaltę (subjektyviuosius požymius). Pagrindinis akcentas, kuris turi didžiausią reikšmę kalbant apie darbo saugos ir sveikatos reikalavimų nevykdymą ir netinkamą vykdymą yra objektyvieji ir subjektyvieji požymiai. Tuo atveju, kai darbuotojas be kaltės, dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių nevykdo ar netinkamai vykdo jam priskirtas pareigas saugos ir sveikatos srityje, drausminė atsakomybė jam negali būti taikoma, nes nėra vieno iš numatytos atsakomybės taikymo elementų – darbuotojo kaltės.⁵⁸ Tokiu atveju detaliau turėtų būti analizuojamas darbdavio saugos ir sveikatos reikalavimų neįvykdymo ar nepakankamo darbuotojų instruktavimo bei informavimo klausimas.

⁵⁸Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. *Alytaus miesto teatras*, bylos Nr. 2-3328-179/2014.

Plėtojant atsakomybės rūšių temą būtina paminėti kitą atsakomybės už žalą, sukeltą nevykdant subjektui priskirtų pareigų ar netinkamai jas vykdant, formą – materialinę atsakomybę. Darbo kodekse numatytos materialinės atsakomybės taikymo sąlygos, kurias išplėtojo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje. Teismo praktikoje pasitaikė byla, kurioje darbuotojas reikalavo teik materialinės, tiek nematerialinės žalos atlyginimo. Darbuotojui dirbant laivo bloko patalpoje ir atliekant darbine funkcijas – atliekant dažymo darbus degiais dažais – įvyko nelaimingas atsitikimas, kurio metu darbuotojui apdegė didelė dalis kūno ir buvo padarytas sunkus sveikatos sutrikdymas. Šioje byloje buvo nustatyta, kad darbdavys ir jo įgalioti asmenys darbo saugos ir sveikatos reikalavimus vykdė netinkamai, nes patalpa, kurioje įvyko nelaimingas atsitikimas, nebuvo tinkamai vėdinama ir nebuvo pasirūpinta saugesniais darbui reikalingais įrenginiais. Pažymėtina, jog darbuotojui žala kilo po jo atliktų veiksmų, t.y. darbuotojas dėl savo neatsargumo užkliudė kibirėlį su dažais, kuris krisdamas užkliuvo netvarkingą šviestuvą, o šiam nukritus ir sudužus kilo gaisras. Teismas pažymėjo, jog darbdavio atsakomybė už darbuotojo, vykdančio darbo pareigas, patirtą neturtinę žalą dėl jo sveikatos sužalojimo kyla dėl to, jog būtent darbdavys privalo užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, o nagrinėjamu atveju darbdavys šios pareigos nevykdė ir taip savo neveikimu sukėlė žalą darbuotojui. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog analizuojant kaltės klausimą tais atvejais, kai siekiama neturtinės žalos atlyginimo prioritetą skiriamas objektyvių, ne subjektyvių, kriterijų visumai, o viešojo intereso prasme darbdavys, organizuodamas darbus, turi maksimaliai stengtis ir laikytis darbų saugos užtikrinimo reikalavimų. Darbuotojo kaltės klausimas gali būti nagrinėjamas didelio neatsargumo atveju, kai asmens veiksmai pripažįstami turinčiais didelę įtaką nelaimingam atsitikimui kilti ir neatitinka protingai atsargaus asmens elgesio standartų.⁵⁹

Apibendrinant galima išvada, jog Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje numatytas ne tik turtinės, bet ir neturtinės žalos atlyginimo institutas už darbo saugos reikalavimų pažeidimus, kuris turi itin didelę reikšmę dėl to, jog asmens sveikata, sauga ir gerovė yra traktuojama kaip viešasis interesas, kuriam užtikrinti privalo būti skiriamas itin didelis dėmesys. Atitinkamai pareigos laikytis šių reikalavimų įgyvendinimo nevykdymas užtraukia itin rimtą atsakomybę.

Tiek dabar galiojančiame Darbo kodekse, tiek naujai įsigaliosiančiame darbo kodekse numatytas neturtinės žalos atlyginimo institutas, kuris taikomas darbo sutarties šalims, t. y. darbdaviui ir darbuotojui. Civilinis kodeksas pateikia neturtinės žalos sąvoką

⁵⁹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje *E. K. v. AB „Baltijos“ laivų statykla*, bylos Nr. 3K-3-426/2013.

– tai asmens patirtas fizinis skausmas, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas ir kita.⁶⁰ Pažymėtina, jog neturtinės žalos atlyginimo instituto taikymas ir reglamentavimas nenumatytas Europos Bendrijos teisės nuostatose. P. Ravluševičius akcentuoja, jog neturtinės žalos instituto nereglamentuoja nei pirminė, nei antrinė Europos Bendrijos teisė, taigi neturtinės žalos institutas gali būti palankiai įgyvendinamas nacionalinės teisės atžvilgiu turint teisę Europos Bendrijos teisės pažeidimą traktuoti kaip sąlygą ir reikalavimą neturtinei žalai atlyginti remiantis nacionalinės teisės normomis.⁶¹ Tokiu būdu įtvirtinamas ne tik tarptautinės teisės viršenybės principas, tačiau taip pat užtikrinamas ir efektyvus nacionalinės teisės normų taikymas žalos atlyginimo atveju. Verta paminėti, jog Civilinio kodekso 2.24 straipsnio 8 dalyje numatyta darbdavio teisė reikalauti neturtinės žalos atlyginimo tik tuo atveju, kai pažeidžiama darbdavio ar juridinio asmens dalykinė reputacija. Šiuo atveju galimybė darbdaviui iš darbuotojo reikalauti neturtinės žalos atlyginimo tuo atveju, kai darbuotojas pažeidžia darbų saugą, nėra numatyta. Toliau būtina išanalizuoti, kokiais atvejais neturtinė žala gali būti taikoma ir kokios sąlygos yra būtinos šio instituto taikymui.

Pirma, svarbu paminėti, jog neturtinė žala pagal Civilinio kodekso nuostatas gali būti atlyginama tik įstatymo numatytais atvejais. Šio darbo analizei aktualūs ir su darbo sauga ir sveikata susiję atvejai gali būti siejami su asmens sveikatos būklės pablogėjimu ar gyvybės atėmimu. P. Ravluševičius akcentuoja, jog neturtinės žalos instituto taikymo sąlygos gali būti skirstomos į subjektyvias (kaltė) ir objektyvias (žala, neteisėta veika, priežastinis ryšys tarp žalos ir neteisėtos veikos). Atkreiptinas dėmesys, jog viena iš būtinų sąlygų neturtinės žalos atlyginimui konkrečiai darbo saugos ir sveikatos srityje yra darbdavio ir darbuotojo darbo santykių egzistavimas. Kitas svarbus aspektas, kuris lemtų neturtinės žalos atlyginimo galimybę, yra žalos egzistavimo faktas. Asmeniui, kuris reikalauja tiek turtinės, tiek neturtinės žalos atlyginimo, turi būti padaryti arba materialūs, arba nematerialūs nuostoliai, t.y. asmuo turi patirti tam tikrus neigiamus išgyvenimus ar sveikatos problemas, susijusias su kilusia žala. Visi kiti žalos atlyginimo instituto elementai yra tapatūs bendrosioms žalos atlyginimo sąlygoms.

Naujojo Administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnyje įtvirtinta tiek darbdavio, tiek darbuotojo atsakomybė už darbo saugos reikalavimų nevykdymą. Darbdaviams, juridiniams asmenims numatoma atsakomybė už darbo įstatymų,

⁶⁰Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262, 6.250 straipsnio 1 dalis.

⁶¹RAVLUŠEVUČIUS, P., *Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje*, Jurisprudencija, Mokslo darbai, 2007 5(95), p. 33.

darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus. Atitinkamai administracinė atsakomybė taip pat numatoma ir darbuotojams. Išskiriami du atsakomybės taikymo atvejai: kai darbuotojai pažeidžia Darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus atlikdami pavojingus darbus ir kai pažeidžiamos norminių teisės aktų nuostatos, kai pavojingus darbus atlieka neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių, psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų darbuotojas.⁶² Pažymėtina, jog už minėtų darbo saugos reikalavimų nevykdymą įstatyme numatyta ir baudžiamoji atsakomybė. Baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje numatyta tiek darbdavio, tiek darbuotojo baudžiamoji atsakomybė už Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ar kituose teisės aktuose numatytų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimą, tačiau esant atitinkamoms aplinkybėms, t.y. atsakomybė kyla tais atvejais, kai dėl minėtų saugos reikalavimų nevykdymo įvyko nelaimingas atsitikimas darbe, avarija ar atsirado kitokių sunkių ir žalingų padarinių. Kalbant apie kaltės formą, baudžiamoji atsakomybė taikoma esant asmens kaltei, o tai reiškia, jog asmuo privalo atsakyti tiek esant jo tyčiai, tiek neatsargumui.⁶³

Apibendrinant svarbu akcentuoti, jog darbdaviui ir darbuotojui numatytų esminių pareigų, susijusių su darbų saugos ir sveikatos įgyvendinimu ir prevencija nesilaikymas užtraukia ne tik tam tikros rūšies atsakomybę, bet taip pat ir sukelia itin žalingus padarinius, susijusius ne tik su materialiniais nuostoliais, bet taip pat ir su asmens sveikatai padaryta žala, kuri turi itin sunkius ir ilgalaikius neigiamus padarinius.

⁶²Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, TAR, 2015-07-10, Nr. 11216.

⁶³Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741.

IŠVADOS

1. Išanalizavus darbo saugos ir sveikatos šaltinius tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu aspektu pažymėtina, jog darbo sauga ir sveikata plačiąja prasme apima ne tik darbo saugos reikalavimų įgyvendinimą bei tinkamą jų vykdymą, bet taip pat ir visas galimas priemones, skirtas profesinės rizikos, nelaimingų atsitikimų bei profesinių ligų prevencijai užtikrinti.
2. Atlikus tarptautinių šaltinių analizę darbo saugos ir sveikatos instituto reglamentavimo ribose darytina išvada, kad valstybės pareiga tinkamai įgyvendinti tarptautinių teisės aktų keliamus reikalavimus atitinkamai lemia tiek darbdavių, tiek darbuotojų pareigų apimtį ir ribas.
3. Tarptautinis reglamentavimas įtvirtina pagrindinę darbdavių pareigą – užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais ir nors tarptautinių šaltinių kontekste pastebimas konkretus siekis užtikrinti bendrą darbų saugą ir sveikatą, tačiau darbdaviams suteikiama teisė pasirinkti jiems priimtinas priemones, kuriomis bus siekiama užtikrinti darbo saugą ir sveikatą.
4. Atlikus darbuotojų pareigų analizę darytina išvada, jog darbuotojų pareigos yra skirstomos į dvi grupes: pareigas, susijusias su darbo prietaisų ir įrenginių naudojimu bei pareigas, susijusias su darbdavių informavimu ir komunikacija. Darbdavių ir darbuotojų pareigos yra itin glaudžiai susijusios: norint užtikrinti, kad darbuotojai tinkamai naudotų su darbu susijusius įrenginius ir priemones, darbdavys savo ruožtu taip pat turi pareigą užtikrinti, kad minėti įrenginiai būtų techniškai tvarkingi ir tinkami naudoti.
5. Išanalizavus darbdavių ir darbuotojų atsakomybės klausimą pažymėtina, jog darbdavių atsakomybės taikymo be kaltės institutas yra ydingas darbdavių atžvilgiu. Tai reiškia, jog darbdaviui įgyvendinus visas jam kylančias pareigas darbo saugos ir sveikatos srityje atsakomybė už darbuotojo neatsargų elgesį darbdavio atžvilgiu vis vien gali būti taikoma.

LITERATŪROS ŠALTINIAI

I. NORMINĖ LITERATŪRA

Tarptautiniai teisės aktai

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995-05-16, Nr. 40-987.
2. International Labour Organization Convention No. 155. *Occupational Safety and Health Convention*, 1981.
3. European Social Charter. ETS No.035, Turin, 1961.
4. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001-06-08, Nr. 49-1704.
5. Papildomas Europos socialinės chartijos protokolas. Strasbourg, 5.V.1988, No. 128.

Europos Sąjungos teisės aktai

6. Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos bendrijos steigimo sutartys. *Valstybės žinios*, 2004-01-06, Nr. 2-2.
7. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. Europos Sąjungos oficialus leidinys, 2016/C 202/01.
8. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (Nr. 89/391/EEB).
9. 1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos direktyva dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje, Nr. 89/654/EEB).
10. 1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos direktyva dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje, Nr. 89/655/EEB).
11. 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/24/EB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe (keturioliktoji atskira Direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).
12. 2003 m. vasario 6 d. Tarybos direktyva 2003/10/EB dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizinių veiksnių (triukšmo) keliamo rizika darbuotojams (septynioliktoji atskira direktyva, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).

Lietuvos Respublikos teisės aktai

13. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
14. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. *TAR*, 2015-07-10, Nr. 11216.
15. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000-10-25, Nr. 89-2741.
16. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000-09-06, Nr. 74-2262.
17. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569.
18. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (naujas). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.
19. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-07-16, Nr. 70-3170.
20. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-502 *Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrųjų nuostatų patvirtinimo*. *Valstybės žinios*, 2013-09-12, Nr. 96-4792.
21. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-60 *Dėl kvalifikacinių reikalavimų darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams, juridinio asmens darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams ar fiziniams asmenims, atliekantiems darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas ar jų dalį, nustatymo*. *TAR*, 2016-02-02, Nr. 2060.
22. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. A1-457/V-961 *Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo*. *Valstybės žinios*, 2012-10-31, Nr. 126-6350.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

23. ANGELE, S. ir kiti. *Socialinės apsaugos terminų žodynas*, 2010.
24. HOWES, V., *Duties and Liabilities under the Health and Safety at Work Act 1974: A Step Forward?*, *Industrial Law Journal*, Vol. 38, No. 3.
25. LÖFSTEDT, E R., *Reclaiming health and safety for all: An independent review of health and safety legislation*, 2011.
26. LUCIAN, G., *Economic aspects of health and safety at work*, Year XIV, Vol. 20.

27. Projekto „Multiplying Decent Work – Decent Life!“ DCI-NSA-ED/2012/279-811 medžiaga. Prieiga internetu: <<http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2015/03/TDO.ppt>>, *Tarptautinė darbo organizacija, TDO/ILO*, 2012.
28. RAVLUŠEVUČIUS, P., *Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje*. Jurisprudencija, *Mokslo darbai*, 2007 5(95).
29. TARTILAS, J., *Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos*. *Mokslo darbai*, 2004.
30. TARTILAITĖ, A., *Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje*. Jurisprudencija, *Mokslo darbai*, 2008 8(110).
31. USONIS, J., *Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje*. Jurisprudencija, *Mokslo darbai*, 2007 1(91).

III. TEISMŲ PRAKTIKA

Europos Teisingumo Teismo praktika

32. 2003 m. gegužės 22 d. Teisingumo Teismo (penktoji kolegija) sprendimas byloje *Europos Komisija v. Nyderlandai*, bylos Nr. C-441/01.
33. 2004 m. rugsėjo 14 d. Teisingumo Teismo (antroji kolegija) sprendimas byloje *Europos Bendrijų Komisija v. Ispanijos Karalystė*, bylos Nr. C-168/03.
34. 2006 m. balandžio 6 d. Teisingumo Teismo (trečioji kolegija) sprendimas byloje *Europos Komisija v. Austrija*, bylos Nr. C-428/04, punktas Nr. 49.
35. 2007 m. birželio 14 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Komisija v. Jungtinė Karalystė*, bylos Nr. C-127/05.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika

36. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas, *Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių 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*, bylos Nr. 26/06.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika

37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje *E. K. v. AB „Baltijos“ laivų statykla*, bylos Nr. 3K-3-426/2013.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje *A. V. v. Alytaus miesto teatras*, bylos Nr. 2-3328-179/2014.

Kiti šaltiniai

39. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros internetinio puslapio medžiaga. Prieiga internetu: <<https://osha.europa.eu/lt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>>.
40. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros internetinio puslapio medžiaga. Prieiga internetu: <<https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/oira>>.
41. Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. *Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų, patvirtintų LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR Sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymu Nr. a1-266/v-575 taikymo metodinės rekomendacijos*.
42. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius. *Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos*, 2012.
43. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetinio puslapio medžiaga. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/Forms/Grupe.aspx?Tema_ID=2>.
44. European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*, Brussels, 6.6.2014 COM(2014) 332 final.
45. *Online interactive Risk Assessment* internetinio puslapio medžiaga. Prieiga internetu: <<https://oiraproject.eu/en/what-oira>>.
46. *14th Report of the Republic of Lithuania for the accepted provision concerning the European Social Charter thematic group “Health, Social Security and Social*

Protection” articles 3, 11, 12 (Paragraphs 1, 3 and 4), 13 (Paragraphs 1-3), 14 and thematic group “Children, Families, Migrants” article 31 (Paragraph 2),
Reference period: 1 January 2012 – 31 December 2015, 2016.

SANTRAUKA

Šiame magistro darbe analizuojami darbo saugą ir sveikatą reglamentuojantys tarptautiniai šaltiniai bei nacionaliniai teisės aktai, kurių pagalba siekiama išgryninti ir detaliam išanalizuoti pareigų, kylančių darbdaviams ir darbuotojams darbo saugos ir sveikatos srityje, turinį bei apimtį. Siekiant užtikrinti baigiamojo darbo sistemiskumą ir aiškumą išsikelti uždaviniai, kurie apima Europos Sąjungos, tarptautinių bei nacionalinių teisės aktų tyrimą, teismų praktikos analizę, taip pat pagrindinių darbdavių ir darbuotojų pareigų išskyrimą.

Pirmojoje darbo dalyje analizuojama darbo saugos ir sveikatos samprata apskritai: susisteminama analizuotų šaltinių pateikiama informacija, kurios pagalba aptariami darbo saugą ir sveikatą reglamentuojantys šaltiniai bei darbo saugos ir sveikatos sampratos turinys. Antroje darbo dalyje aptariama esminė šio darbo dalis – darbdavių ir darbuotojų pareigos saugos ir sveikatos srityje. Ši dalis analizuojama trimis aspektais: išskiriant atitinkamas valstybės pareigas, analizuojant darbdavių pareigas ir tam tikrų saugos ir sveikatos reikalavimų įgyvendinimą bei išgryninant darbuotojų pareigas saugos ir sveikatos srityje. Trečioje darbo dalyje analizuojamas tiek darbdavių, tiek darbuotojų atsakomybės darbo saugos ir sveikatos srityje klausimas, aptariamos tam tikrų atsakomybės rūšių taikymo sąlygos, taip pat skiriamas dėmesys Europos Teisingumo Teismo bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos apžvalgai.

Šiame magistro darbe detaliam išanalizuotas tiek tarptautinis, tiek nacionalinis darbdavių ir darbuotojų pareigų saugos ir sveikatos srityje reglamentavimas, kuris turi itin didelę praktinę vertę darbo santykių plėtojimui. Šio darbo pagalba detaliam išanalizuotos darbo teisinių santykių subjektų pareigos plėtojant tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus atitinkančius darbo santykius, kurie atitiktų darbo saugos ir sveikatos instituto keliamus reikalavimus.

SUMMARY

Employer and Employee's Responsibilities in the Field of Safety and Health

This master thesis is based on research about health and safety at work, which is legitimated by international legal sources and national legislation. With the help of different regulations basic duties of employer and employee are analyzed. In order to ensure the consistency of this master thesis all conclusions are based on different and structured findings from a number of sources.

The final thesis is divided into three parts, which are divided into subsections. In the first part the general conception of health and safety at work is analyzed: main conclusions are made according to information from different and relevant sources. In the second chapter the main master thesis part is developed. This part is analyzed through three main aspects: basic state's, employer's and employee's duties in health and safety at work area. The third part consists of liability and conditions of liability implementation to employers and employees, analysis of European Court of Justice and Lithuanian Supreme Court legal practice.

In this master thesis not only international, but also national regulation of duties of employer and employee is discussed. This regulation has a great impact and practical value developing relations, which could be valuable for both parties of labour relations. The concept of these relations depends on implementation and supervision of specific labour relations related duties. With the help of this master thesis basic duties of labour relations parties are developed in order to ensure practical value for implementation of health and safety at work requirements.