MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

KAROLINA MARIJA TELYČĖNAITĖ
(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA)

DARBUOTOJŲ MOKYMO IR INSTRUKTAVIMO REGLAMENTAVIMO PROBLEMOS LIETUVOJE

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas –
lekt. dr. Vilius Mačiulaitis

Vilnius, 2016

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS 3

ĮVADAS 4

1. DARBUOTOJŲ MOKYMO IR INSTRUKTAVIMO SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE TEISINIS REGLAMENTAVIMAS 9

1.1. Darbuotojų mokymo ir instruktavimo reglamentavimo įtvirtinimas tarptautinėje ir Europos Sąjungos darbo teisėje 9

1.2. Darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisinio reglamentavimo sistema Lietuvoje 14

1.2.1. Įstatyminės nuostatos 14

1.2.1.1. Reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo kodekse nuo 2003 m. sausio 1 d. 15

1.2.1.2. Reglamentavimas Naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse 24

1.2.1.3. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas 33

1.2.1.4. Potencialiai pavojingų įrenginių įstatymas 39

1.2.2. Poįstatyminiai teisės aktai 40

1.2.3. Lokaliniai teisės aktai 42

2. DARBUOTOJŲ MOKYMO IR INSTRUKTAVIMO REGLAMENTAVIMO ĮGYVENDINIMO PRAKTINĖ ANALIZĖ LIETUVOS DARBO TEISĖJE 45

2.1. Lietuvos teismų praktikoje formuojama doktrina ir jos įgyvendinimo problemos 47

2.2 Mokslinės doktrinos ištirtumas 60

2.3. Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų ir nelaimingų atsitikimų darbe pažeidimų statistinių rodiklių lyginamoji analizė 73

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI 76

LITERATŪROS SĄRAŠAS 78

ANOTACIJA 90

SANTRAUKA 91

PRIEDAI 93

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ 101

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

ATPK – Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Vyriausybės žinios* 1, 1 (1985);

DSSĮ – Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 70, 3170 (2003);

JTO – Jungtinių Tautų Organizacija;

ES – Europos Sąjunga;

EK – Europos Komisija;

EURATOM - Europos atominės energetikos bendrijos steigimo sutartis;

KT – Konsitucinis Teismas;

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas;

PPĮĮ - Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas, *Valstybės žinios* 46, 1116 (1996);

TDO – Tarptautinė Darbo Organizacija;

SESV – Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo;

VDI – Valstybinė darbo inspekcija.

ĮVADAS

Tiriama problema. Konstitucinė nuostata, garantuojanti kiekvieno asmens teisę į tinkamas ir saugias darbo sąlygas "<...> suponuoja ir valstybės pareigą nustatyti teisinį reguliavimą, pagal kurį būtų sudarytos prielaidos įgyvendinti šią teisę"[1]. Todėl šiame darbe tiriamos darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais įtvirtintos teisinio reglamentavimo nuostatos darbuotojų mokymui ir instruktavimui Lietuvos darbo teisėje. Mokslinis tyrimas siekia apibūdinti taikymo teismų praktikoje tendencijas, gilintis į teorijoje ir praktikoje iškylančias problemas bei pateikti jų vertinimą ir siūlymus. Saugių ir nekenksmingų darbuotojams sąlygų įtvirtinimas realizuojamas plačiai reglamentuota teisės normų sistema: Lietuvos darbo kodeksu, Darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitais įstatymais, poįstatyminiais teisės aktais, lokalinėmis teisės normomis. Jų gausa ir dažna kaita kelia nemažai praktinio įgyvendimo problemų. 2014 metais Europos Komisija parengė komunikatą Europos Parlamentui, Europos Tarybai, Socialinių ir ekonominių reikalų bei Regionų komitetams dėl 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginės programos[2], kuria siekiama parengti efektyvias darbuotojų saugos ir sveikatos įgyvendinimo teisines priemones. Programoje Europos Komisija išskyrė esminį tikslą "<…> labai svarbu parengti kokybiškesnes rekomendacijas ir numatyti praktines priemones, skirtas padėti užtikrinti atitiktį darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktams"[3]. Darbuotojų mokymas ir instruktavimas yra gana išsamiai teisės aktais reglamentuota sritis. Šiuo metu yra priimti nauji teisės aktai (Naujasis darbo kodeksas, socialinio draudimo pertvarkos įstatymų paketas, DSSĮ pakeitimai, VDI įstatymo pakeitimai)[4], kuriais, nuo 2017-07-01 numatyto šių teisės aktų įsigaliojimo[5], iš pagrindų bus keičiama darbo santykius ir socialinę darbuotojų saugą garantuojanti teisės aktų sistema. Naujos pertvarkos suponuoja teisiniam tyrimui aktualias

[1] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 16 d. Konsitucinio Teismo teisėjos Ramutės Ruškytės atskiroji nuomonė "Dėl Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai" konstitucinės justicijos byloje Nr. 14/07-17/08-25/08-39/08" [Žiūrėta: 2016-09-16]. [Interaktyvus]. <http://www.lrkt.lt/data/public/uploads/2015/02/2009-12-11_n_atsk_nuomone.pdf> p. 3.

[2] Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa /* COM/2014/0332 final *[Interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-09-21]. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0332&from=EN>.

[3] *Ibid.*

[4] 2016 m. gruodžio 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1259 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIIP-69(2) ir su juo susijusių įstatymų projektų", *TAR* 28896 (2016).

[5] 2016 m. gruodžio 8 d. Lietuvos Respublikos Seimo Naujai įregistruotų teisės aktų duomenų bazėje yra užregistruotas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas XIIIP-69(2). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-12-15]. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/35ca1640bd1811e6a3e9de0fc8d85cd8>. Taip pat Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo V(1) skyriumi įstatymo Nr. XII-2607 23 ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas XIIIP-86(2), kuriais numatytas šių įstatymų įsigaliojimas nuo 2017 liepos 1 d.

problemas, kaip praktikoje bus siekiama išlaikyti konstituciniais imperatyvais nustatytų reikalavimų saugai ir sveikatai darbe užtikrinimą, ir suderinti tai su liberalesnių nuostatų įgyvenimu bei įgyvendinti ES teisės aktų, pavyzdžiui ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginės programos, tikslus. ES lygmeniu pripažįstama, kad įveikus ekononomines krizę, būtina stiprinti labai mažas ir mažas įmones mažinant joms tenkančia iš darbo santykių kylančią administracinę naštą[6]. Todėl išryškėja tiriama problema, ar įgyvendinant šiuos tikslus bus užtikrinti reikalavimai saugai ir sveikatai darbuotojų mokymui ir instruktavimui. Ypatingai tai tampa aktualu Lietuvai modernizuojant darbo rinką ir teisiniu reglamentavimu mažinant numatytą administracinę naštą darbdaviams.

Baigiamojo darbo aktualumas. Įgyvendinant asmens teisę į darbą Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis nustato kiekvieno asmens teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Lietuvos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 ir 5 punktuose įtvirtinti lygybės ir saugių ir nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principai nustato pareigą darbo santykių šalims įgyventinant asmens teisę į darbą sukurti tinkamas ir saugias darbo sąlygas. Tai reiškia, kad darbdavys įsipareigoja šias sąlygas sukurti, o darbuotojas įsipareigoja šių reikalavimų savo darbu nepažeisti. Tokia teisių ir pareigų sistema aptariama ir Konsitucinio Teismo jurisprudencijoje[7]. „Ši konstitucinė teisė suponuoja darbdavio pareigą užtikrinti darbo sąlygų tinkamumą, saugumą ir sveikumą. Iš Konstitucijos, *inter alia* jos 48 straipsnio 1 dalies, kylanti žmogaus teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas nepaneigia ir kiekvieno darbuotojo pareigos laikytis saugos darbe reikalavimų"[8]. Taigi net konstituciniu lygmeniu įtvirtinama normų sistema, kad darbdavys ir darbuotojas turi konkrečias teises ir pareigas darbo sąlygų tinkamumui. Pasak A.Veriko, šis darbo teisiniu santykiu ypatumas yra tas, kad darbuotojas privalo paklusti darbdavio nustatytai tvarkai, o tačiau darbdavys negali darbuotojams pavesti dirbti savo nuožiūra[9]. Deja praktika rodo, kad šių normų turinys ne visada yra suvokiamas ir įgyvendinamas tinkamai. Dažnu atveju reikalavimų darbuotojų mokymui ir instruktavimams ne visada yra laikomasi. To pasekmės būna itin skaudžios, patiriami sužalojimai dėl kurių darbuotojai lieka dalinai arba visiškai nedarbingais visam gyvenimui. Vien

[6] Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa /* COM/2014/0332 final *[Interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-09-21]. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0332&from=EN>.

[7] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas "Dėl kasos aparatų įrengimo keleivinio transporto priemonėse".[Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-11-06]. <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta298/content>. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas "Dėl invalidumo (netekto darbingumo) pensijos". [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-11-06]. <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta527/content>.

[8] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas "Dėl nelaimingų atsitikimų darbe". [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-11-06]. <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta493/content>.

[9] Andrius Verikas, „Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas: teisiniai aspektai", 98 (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2007). (rankraštis).

2015 metais Lietuvoje įvyko 122 sunkūs ir 37 mirtini nelaimingi atsitikimai darbe[10], palyginimui 2014 metais įvyko 103 sunkūs ir 49 mirtini nelaimingi atsitikimai darbe[11]. 2016 metų pirmų trijų ketvirčių (nuo 2016-01-01 iki 2016-10-31) duomenimis Lietuvoje įvyko 112 sunkūs ir 34 mirtini nelaimingi atsitikimai darbe[12]. Manytina, kad nelaimingų atsitikimų darbe statistika tiesiogiai susijusi su darbuotojo ir darbdavio pareiga laikytis bei darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir tinkamas darbo sąlygas. Tendencija rodo, kad nelaimingų atsitikimų darbe statistika nemažėja, o viena dažniausių išskyriamų pažeidimų rūšių, lemiančių nelaimingų atsitikimų darbe atsiradimą, įvardijami darbuotojų mokymą ir instruktavimą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimai[13]. Minėta statistika kelia įvairius baigiamojo darbo tyrimui aktualius klausimus. Ar nelaimingų atsitikimų darbe statistika, tiesiogiai koreliuoja su darbuotojų mokymo ir instruktavimo įgyvendimo efektyvumu Lietuvos darbo ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisėje? Kokia yra darbuotojų saugos ir sveikatos teisinių santykių prigimtis ir apimtis? Keliant tokius klausimus neišvengiamai tenka įsigilinti ne tik į darbuotojų saugos ir sveikatos teisinių santykių teisinį reglamentavimą, tačiau ir pabandyti įvertinti šių normų taikymą bei apžvelgti dažniausias, praktikoje kylančias, problemas.

Pastaruoju metu buvo keičiama nemažai darbuotojų mokymą ir instruktavimą įgyvendinančių teisės aktų. Priimtas Naujasis darbo kodeksas[14], patikslintos DSSĮ nuostatos. Todėl tampa svarbu pateikti šių teisės aktų teisinį vertinimą nagrinėjamai baigiamojo darbo problematikai.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Mokslinį tyrimo naujumą apsprendžia tai, kad darbo teisės subjektų konstitucinė teisė, laiduojanti į saugių ir nekenksmingų darbo sąlygų sukūrimą, yra mažai nagrinėta tema Lietuvos darbo teisėje. Iki šiol Lietuvoje nebuvo analizuota darbuotojų mokymo ir instruktavimo poinstitučių samprata ir praktiniai šių poinstitučių taikymo aspektai. Apskritai ši tema buvo nagrinėta tik tam tikrų darbo teisės institutų apimtimi. Galima pažymėti, kad įvairiais aspektais

[10] Valstybinės darbo inspekcijos duomenys. Mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe pasiskirstymas pagal įmonių ekonominės veiklos rūšis 2013 – 2016 metais (Laikotarpis - atitinkamų metų sausio 1 d. – spalio 31 d.) (2016-10-31 duomenimis). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-11-06]. <http://www.vdi.lt/PdfUploads/NAprognozeVeikla2016.pdf>.

[11] *Ibid.*

[12] Valstybinės darbo inspekcijos duomenys. Mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe pasiskirstymas pagal įmonių ekonominės veiklos rūšis 2013 – 2016 metais (Laikotarpis - atitinkamų metų sausio 1 d. – spalio 31 d.) (2016-10-31 duomenimis). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-11-06]. <http://www.vdi.lt/PdfUploads/NAprognozeVeikla2016.pdf>.

[13] *Ibid.*

[14] 2016 m. gruodžio 8 d. Lietuvos Respublikos Seimo Naujai įregistruotų teisės aktų duomenų bazėje yra užregistruotas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas XIIIP-69(2). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-12-15]. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/35ca1640bd1811e6a3e9de0fc8d85cd8>, kuriame numatytas šio įstatymo įsigaliojimas nuo 2017 liepos 1 d.

baigiamojo darbo tema mokslinėje literatūroje yra pasisakę šie mokslininkai: A. Tartilaitė, J. Tartilas, A. Verikas, J. Usonis, T. Bagdanskis, V. Tiažkijus, T. Davulis ir kt.

A. Verikas, T. Davulis, V. Mikelėnas savo mokslinėse publikacijose yra pateikę žalos padarytos darbuotojo sveikatai sampratos bei atlygintinumo analizę. J. Tartilas daugiausia nagrinėjo techninius ir teisinius darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo aspektus. J. Usonis ir T. Bagdanskis yra nagrinėję darbuotojų saugos ir sveikatos teisinį reglamentavimą daugiausia materialinės atsakomybės taikymo bei darbo santykių modernizavimo apimtimi. Išimtinai galima paminėti A. Tartilaitės mokslinį tyrimą ir parengtą daktaro disertaciją „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas" (2010 m.). Naujesnių Lietuvos mokslininkų darbų, išsamiai tyrinėjančių darbuotojų saugos ir sveikatos teisinį reglamentavimą nėra, todėl pagrindiniais šio tyrimo šaltiniais laikytina teisės aktų ir jų aiškinamųjų dokumentų analizė, užsienio šalių mokslininkų publikacijos, teismų formuojama praktika. Tačiau reikia pažymėti, kad užsienio šalių mokslininkų publikacijų nagrinėjamai probematikai yra gausu. Ypatingai pažymėtina Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados, Australijos mokslinė doktrina. Iš ES šalių mokslininkų išskirtina Jungtinės Karalystės publikacijų gausa. Užsienio šalių mokslininkų nagrinėjančių Baltijos šalių bei Skandinavijos šalių modelius išimtinai pažymėtini Charles Woolfson atlikti tyrinėjimai. Charles Woolfson kartu su Matthias Beck, Dace Calite ir Epp Kallaste yra pateikę darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų Baltijos šalyse ir Lietuvoje reglamentavimo analizę.

Baigiamojo darbo reikšmė. Pakankamai mažas baigiamojo darbo temos ištyrimo lygis Lietuvos darbo teisėje, sąlygoja kelta tyrimui aktualių aspektų. Pirma, svarbu apžvelgti teisinio reguliavimo ypatumus ne tik Lietuvos teisinėje sistemoje, bet *acquis communautaire* lygmeniu, įvertinant ES teisės įtaką Lietuvos reglamentavimui. Antra, mažas baigiamojo darbo tyrimo problematikos ištirtumas nacionalinėje teisėje, sąlygoja tikslą įvertinti egzistuojančio teisinio reglamentavimo efektyvumą ir įgyvendinimą praktikoje. Todėl šio darbo rezultatais tikimasi pateikti teisinius vertinimus, kuriais būtų galima remtis įgyvendinat nelaimingų atsitikimų darbe politiką ir teisinį reglamentavimą bei išsiaiškinti teisines prielaidas, kurios sąlygoja nemažėjančią nelaimingų atsitikimų darbe statistiką.

Tyrimo tikslas. Darbo tikslas - pateikti darbuotojų mokymo ir instruktavimo poinstitučių reglamentavimo sisteminį vertinimą Lietuvos darbo teisėje. Nustatyti dažniausiai praktikoje kylančias problemas bei atsižvelgiant į atliktą analizę pateikti informatyvias išvadas ir pasiūlymus.

Tyrimo uždaviniai. Tyrimo tikslų pasiekimui keliami šie uždaviniai:

1) Išanalizuoti darbuotojų mokymo ir instruktavimo reglamentavimą Lietuvos, Europos Sąjungos ir tarptautiniu lygmenimis.

2) Apibūdinti darbuotojų mokymo ir instruktavimo poinstitučius Lietuvos darbo teisėje.
3) Apžvelgti teisinio reglamentavimo įgyvendinime dažniausiai kylančias problemas.
4) Aptarti mokslinėje doktrinoje plėtojamą normų turinio aiškinimą bei įgyvendinimo praktiką.
5) Parengti atitinkamas išvadas ir pateikti siūlymus.

Tyrimo metodika. Baigiamajame darbe remtasi filosofiniu, istoriniu, dogmatiniu, sisteminės analizės, dokumentų analizės, lyginamuoju, apibendrinimo bei statistiniu teisės aiškinimo metodais. Filosofinis metodas svarbus tuo, kad jis padeda atskleisti darbuotojų mokymų ir instruktavimų iš saugos ir sveikatos teisinę sampratą, padeda apibūdinti darbo teisės principų reikšmę nagrinėjamų problemų kontekste. Istoriniu metodu pasinaudota analizuojant darbuotojų mokymų ir instruktavimų iš darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reglamentavimo raidą Lietuvoje. Dogmatinis metodas naudojamas nagrinėjant darbuotojų mokymo ir instruktavimo poinstitučių praktikos problematiką, išryškinant įstatymų leidėjo klaidas, nagrinėjamos temos problematikos priežastingumą ir tikrovėje egzistuojančius rezultatus. Sisteminės analizės metodu pasinaudota siekiant apibūdinti probleminius darbuotojų mokymo ir instruktavimo taikymo aspektus ir ypatumus, analizuojant teismų praktiką, su tikslu nustatyti būdus ir priemones, kurias naudoja teismai siekdami identifikuoti dažniausias nelaimingų atsitikimų darbe atsiradimo prielaidas. Dokumentų analizės metodu pasiremta analizuojant teisės aktus, teismų išaiškinimus, mokslininkų suformuluotas doktrinas.

Tyrimo struktūra. Darbo struktūrą sudaro turinys, darbe dažniausiais naudojamų santrumpų sąrašas, įvadas, dvi dalys, išvados, siūlymai, santrauka (lietuvių ir anglų kalbomis) bei literatūros sąrašas, priedai.

Pirmajame skyriuje buvo nagrinėtas teisinis reglamentavimas. Apibūdintas darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas Lietuvos, ES ir tarptautinėje teisėje. Išskirti būdingiausi darbuotojų mokymo ir instruktavimo poinstitučių bruožai Lietuvos darbo teisėje.

Antrajame baigiamojo darbo skyriuje buvo analizuota teismų praktika, įvardinti esminiai teisinio reglamentavimo panašumai ir skirtumai, apibūdinta mokslinė doktrina ir apibrėžtos dažniausiai kylančios praktinio pritaikymo problemos.

Ginamieji teiginiai:

1. Praktikoje Lietuvoje nėra efektyviai įgyvendinama socialine partneryste paremta darbuotojų mokymo ir instruktavimo organizavimo sistema.
2. Darbuotojų mokymas ir instruktavimas yra vykdomas formaliai ir deklaratyviai.
3. Lietuvos teismų praktikos doktrina darbuotojų mokymo ir instruktavimo įgyvendinime nėra vieninga, teismų praktika ne visada atitinka teisinio reglamentavimo nuostatas.

1. DARBUOTOJŲ MOKYMO IR INSTRUKTAVIMO SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

1.1. Darbuotojų mokymo ir instruktavimo reglamentavimo įtvirtinimas tarptautinėje ir Europos Sąjungos darbo teisėje

Lietuvai tapus nepriklausoma valstybe ir siekiant įsilieti į tarptautinę bendruomenę, saugos ir sveikatos darbe tarptautinių teisės normų įtvirtinimas tapo sudėtine Lietuvos darbo teisės sistemos dalimi. Pamatinės normos saugai ir sveikatai įtvirtintos JTO visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, tačiau tai tik visuotinai neprivalomo pobūdžio standartai, kurių turi laikyti deklaraciją ratifikavusios valstybės [15]. Daugiausiai darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančių tarptautinių teisės normų yra priėmusi TDO. Šiai tarptautinei institucijai yra suteikti platūs įgaliojimai formuojant visuotiną darbo standartų formavimą tarptautinių lygmeniu [16]. Ypatingai pažymėtina šios tarptautinės organizacijos reikšmė įgyvendinant mokymus darbo teisės reikalavimų harmonizavimui, taip pat nustatant darbo sąlygų ir aplinkos standartus [17]. Svarbiausias TDO indėlis darbo teisės, darbo sąlygų tinkamo įgyvendinimo vystymuisi yra jos „nustatomi minimalūs darbo standartai ir tarptautinės darbo konvencijos"[18]. Vienais pagrindinių tarptautinės darbo teisės šaltinių galima įvardinti TDO konvenciją Nr. 187 dėl Gairių ir rekomendacijų užtikrinančių saugą ir sveikatą, taip pat TDO konvenciją Nr. 161 dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugų. Ypatingai išskirtina TDO konvencija Nr. 187, kurioje nurodyta mokymo ir instruktavimo reikšmė saugos ir sveikatos užtikrinimui, kad siekiant užitikrinti tinkamas ir saugias darbuotojų darbo sąlygas „būtina ugdyti profilaktinę saugos ir sveikatos kultūrą, kuri apima informavimą, konsultavimą ir mokymą"[19]. Be šių konvencijų TDO išviso yra priėmusi 13 konvencijų nustatančių darbuotojų saugos ir sveikatos standartus [20]. Lietuva iš jų [21] yra ratifikavusi TDO konvencija Nr. 115 dėl Darbuotojų apsaugos nuo jonizuojančios spinduliuotės [22]. Ši konvencija svarbi tuo, kad jos 9 straipsnyje yra nustatyta

[15] LeRoy A. Bennett, James K. Oliver, *International Organizations: Principles and Issues*. 7th ed. (Upper Saddle River (N.J.): Prentice-Hall, 2002), 403.
[16] *Ibid.*, 369.
[17] *Ibid*., 371.
[18] Giuseppe Schiavone, *International Organizations: A Dictionary and Directory*. 5th ed. (Houndmills: Palgrave, 2001), 173.
[19] Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) Adoption: Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006.). 3 strapsnis. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-09]. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187>
[20] International Labour Standards on Occupational Safety and Health. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-09]. < http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>.
[21] Ratifikuotos TDO konvencijos. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-09]. <http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos.html>.
[22] Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 115 dėl darbuotojų apsaugos nuo jonizuojančiosios spinduliuotės ratifikavimo. *Valstybės žinios* 143, 7376 (2012).

darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie jonizuojančiosios spinduliuotės pavojų, ir prieš pradedant dirbti tinkamai instruktuoti apie atsargumo priemones, kurių jiems reikia laikytis norint apsaugoti savo sveikatą ir užtikrinti saugą. Taigi tarptautinės teisės normos yra labai svarbus šaltinis, nustatantis darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisinius santykius Lietuvos darbo teisėje.

Kita normų grupė – tai ES darbo teisės normos. Kaip nurodo Roger Blanpain, pirminės užuomazgos darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimui ES buvo priimta EURATOM sutartis, kurios 30 straipsnis numatė pirminius standartus saugos ir sveikatos srityje [23]. Nagrinėjamos temos problemai ypatingai išskirtinas EURATOM sutarties 33 straipsnis, kuris numato darbuotojų mokymo iš saugos ir sveikatos srities reglamentavimo užuomazgas[24]. Jame numatyta, kad „kiekviena valstybė narė atitinkamas nuostatas įtvirtina įstatymais, įstatymų papildomaisiais aktais ar administracinėmis priemonėmis, kad užtikrintų, jog yra laikomasi nustatytų pagrindinių standartų, taip pat imasi reikiamų priemonių mokymo, švietimo ir profesinio rengimo srityse."[25]. Be kita ko dar Erika Szyszczak nurodo, kad ir Romos sutartyje išskirta ES kompetencija šiose darbo teisės srityse kaip „darbuotoji tinkamų darbo sąlygų standartizavimas, pirminiai ir "pažengę" profesiniai mokymai, darbuotojų nelaimingų atsitikimų prevencija, saugos ir sveikatos darbe higiena ir t.t." [26]. Taigi galima sakyti, kad jau ES steigiamosiose sutartyje buvo išskirtas darbuotojų mokymo reglamentavimo poreikis, o visa tai yra *acquis communautaire* dalis[27]. Tačiau pagrindinis ES sutartyse numatytas reglametavimas saugos ir sveikatos srityje buvo nustatytas su Suvestinio Europos akto priėmimu[28]. Iki šio teisė akto priėmimo nebuvo aiški ES teisės aktų iniciatyvos teisė ir kompetencija saugos ir sveikatos darbe teisiniame reglamentavime[29]. Tolesnė ES komepetencijos saugos ir sveikatos teisinių normų įgyveninimui buvo priėmus Amsterdamo sutartį, kuri perkėlė Suvestinio Europos akto reglamentavimą, nustatydama *inter alia* jų turinį[30]. Esminis Amesterdamo sutarties pasiekimas yra tas, kad šia sutartimi buvo sukurta bendro sprendimo primimo procedūra[31], o ji reikšminga tuo, kad saugos ir sveikatos srityje galima paprasčiau priimti saugos ir sveikatos nuostatas reglamentuojančias normas. Reikia pažymėti, kad Amsterdamo sutartimi, taip pat buvo skurta

[23] Roger Blanpain, *European Labour Law*. 9th Revised ed. (The Hague ; London ; Boston (Mass.): Kluwer Law International, 2003), 485.
[24] *Ibid.*
[25] Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos bendrijos steigimo sutartys. *Valstybės žinios* 2, 2 (2004).
[26] Erika Szyszczak, *EC Labour Law*. European Law Series. Harlow: Longman, 2000. P. 7.
[27] Phil Syrpis, *EU Intervention in Domestic Labour Law*. Oxford Monographs on Labour Law. (Oxford ; New York (N.Y.): Oxford University Press, 2007), 67.
[28] Roger Blanpain, *supra note* 20, p. 487.
[29] *Ibid.*
[30] Catherine Barnard, *EU Employment Law*. 4th ed. Oxford EU Law Library (Oxford: Oxford University Press, 2012), p. 506.
[31] *Ibid.*.

EK išvadų teikimo galimybė patenkančią pagal kompetenciją ir saugos ir sveikatos teisėkūroje[32]. Tai be abejonės svarbu dėl to, kad leidžia lanksčiau ir efetyviau reguliuoti šios srities teisines normas, kurios legviau pritaikomos ir atskleidžiamos darbo santykų kontekste[33], pavyzdžiui nustatant gaires ar bendresnio pobūdžio normas, pačios valstybėms apsisprendžian kaip bus pasiektas jų tikslas ir turinio reikalavimai[34]. Toks reglamentavimo modelis reikšmingas tuo, kad jis pavyzdžiui gali būti taikomas Europos Sąjungai įgyvendinant *atvirojo koordinavimo metodą*[35], kurio tikslas – gerosios praktikos, inovacijų sklaida, veiksmų koordinavimas ir formavimas ES lygmeniu[36]. Tuo pačiu reikia priminti, kad tai susiję su ES sutarties 137 straipsnio 1 dalimi (SESV 153 straipsnis), kurioje įtvirtintos ES teisė imtis priemonių „darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpinti darbuotojų sveikata ir sauga; darbuotojų informavimo ir konsultavimo" srityse[37]. Tokiu Būdu ES mastu gali būti įtvirtinamos bendros gairės ir siekiai saugos ir sveikatos reglamentavimo vienodinimui. Kaip nurodė EK 2014 metais parengiusi komunikatą Europos Parlamentui, Europos Tarybai, Socialinių ir ekonominių reikalų bei Regionų komitetams dėl 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginės programos[38], kadangi ne visi tinkamai supranta darbuotojų ir sveikatą reglamentuojančius teisės aktus, yra būtina skirti dėmesį konsultavimui ir informavimui, kurio tikslas vieningos praktikos formavimas. Manytina šį tikslą ES bandys įgyvendinti ir darbuotojų mokymo instruktavimo teisinių santykių tinkamam įgyvendinimui, nes geroji patirtis ir pavyzdžiai gali būti puikios priemonės formuojant[39] darbuotojų saugos ir sveikatos politiką per ją nustatančias teisines priemones[40].

Nors ES lygmeniu reglamentavimas iš saugos ir sveikatos srities gausus ir apimantis daug apektų: nuo bendrų reikalavimų saugai darbe, reikalavimų techninei saugai, reglamentų nustatančių konkretų reglamentavimą ES lygmeniu. Siekiant aptartį tik svarbiausias nuostatas darbuotojų mokymo ir instruktavimo saugos ir sveikatos srityje reglamentavimui, plačiau bus

---

[32] Karl Riesenhuber, *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Ius Communitatis Series Vol. 4. (Cambridge; Antwerp ; Portland (Or.): Intersentia, 2012), 366.

[33] Frank Hendrickx with contributions by Sarah De Groof. *Active Ageing and Labour Law: Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain*. Social Europe Series Vol. 31. (Cambridge ; Antwerp ; Portland (Or.): Intersentia, 2012), 77.

[34] Nicola Countouris, *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*. Studies in Modern Law and Policy Series. (Aldershot ; Burlington (Vt.): Ashgate, 2007), 184.

[35] Nicholas Adrian Barr, *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe: The Accession and beyond* (Washington (D.C.): World Bank, 2005), 71-72.

[36] Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė,.*Europos Sąjungos Teisės Aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo Teisėje: Kolektyvinė Monografija*. Europos Sąjungos Ir Lietuvos Teisė 3. Vilnius: Registrų Centras, 2008. P. 27.

[37] *Ibid*., 27-28.

[38] Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa /* COM/2014/0332 final *. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-10].<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0332&from=EN>.

[39] Frans Pennings, *European Social Security Law*. 6th ed. Ius Communitatis 6. (Cambridge ; Antwerp ; Portland (Or.): Intersentia, 2015), 6-8.

[40] Nicholas Adrian Barr, *supra note* 32, p. 71.

aptartos esminės direktyvos ir jų įtaka teisiniam įtvirtinimui ES darbo teisėje. Pirmiausia reikia pažymėti, kad Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnyje ES suteikiama teisė priimti direktyvas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Direktyvos, kaip darbuotojų mokymo ir instruktavimo reglamentavimo pagrindinis „darbo santykių teisinio reguliavimo vaidmuo, nes jomis siekiama ne suvienodinti, o suderinti, kitaip tariant harmonizuoti valstybių narių darbo teisę pašalinant nacionalinio reglamentavimo skirtumus <…> direktyvos išleidimas, paparastai lemia valstybės nares teisės ir jos taikymo praktikos atiktį direktyvos siekiamam rezultatui"[41]. Nagrinėjamai problematikai yra aktualios šios ES direktyvos: 80/1107/EEB; 83/447/EEB; 86/188/EEB; 89/391/EEB; 89/655/EEB; 89/656/EEB, 90/269/EEB; 90/394/EEB; 90/679/EEB; 91/382/EEB; 91/383/EEB; 91/533/EEB; 92/57/EEB; 92/58/EEB; 92/85/EEB; 92/91/EEB; 92/104/EEB; 93/88/EEB; 95/63/EB; 96/97/EB; 97/42/EB; 98/24/EB; 1999/38/EB; 1999/92/EB; 2001/45/EB; 2002/44/EB; 2003/10/EB; 2003/18/EB; 2004/37/EB; 2004/40/EB; 2006/25/EB; 2008/46/EB ir kitos direktyvos.

Tačiau dėl magistrinio darbo tyrimo apimties stokos reikšmingiausia analizuoti Tarybos direktyvą 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti[42] arba dar kitaip vadinamą *„darbuotojų saugos ir sveikatos pagrindų direktyvą"*[43]. Tiek ir Tony Storey kartu su Chris Turner[44], tiek ir Catherine Barnard[45], taip pat Phil Syrpis[46], Nicola Countouris[47], Karl Riesenhuber[48] bei vienas žinomiausių pasaulyje darbo teisės ekspertų ir mokslininkų Roger Blanpain[49] nurodo, kad ši direktyva buvo pirminis šaltinis saugos ir sveikatos reglamentavimo harmonizavimo įtvitinimui, kuris detalizuojamas atskirai konkrečių teisinių santykių arba dar kitaip vadinamosiose giminingose *„dukterinėse direktyvose"* [50]. Kaip yra nurodyta šios direktyvos preambulėje „tam, kad būtų galima užtikrinti aukštesnį apsaugos lygį, darbuotojus ir (arba) jų atstovus reikia informuoti apie rizikos rūšis jų saugai ir sveikatai bei apie priemones,

[41]Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, *Europos Sąjungos Teisės Aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo Teisėje: Kolektyvinė Monografija*. Europos Sąjungos Ir Lietuvos Teisė 3. Vilnius: Registrų Centras, 2008. P. 38.
[42] Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti / / OL L 183, 1989 6 29, p. 1.
[43] Erika Szyszczak, *EC Labour Law*. European Law Series. (Harlow: Longman, 2000), 10.
[44] Tony Storey, Chris Turner, *Unlocking EU Law*. 2nd ed. Unlocking the Law. (London: Hodder Education, 2008), 440.
[45] Catherine Barnard, *EU Employment Law*. 4th ed. Oxford EU Law Library. (Oxford: Oxford University Press, 2012), 511-522.
[46] Phil Syrpis, *EU Intervention in Domestic Labour Law*. Oxford Monographs on Labour Law. (Oxford ; New York (N.Y.): Oxford University Press, 2007), 132.
[47] Nicola Countouris, *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*. Studies in Modern Law and Policy Series. (Aldershot ; Burlington (Vt.): Ashgate, 2007) 185.
[48] Karl Riesenhuber, *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Ius Communitatis Series Vol. 4. Cambridge ; Antwerp ; Portland (Or.): Intersentia, 2012. P.365- 381.
[49] Roger Blanpain, *European Labour Law*. 9th Revised ed. (The Hague ; London ; Boston (Mass.): Kluwer Law International, 2003) 492-494.
[50] Karl Riesenhuber, *op cit.*, 366.

reikalingas šioms rizikos rūšims sumažinti ar pašalinti;"[51] šios direktyvos tikslas – „nustatyti priemones, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe"[52]. Todėl direktyvoje apibrėžti "bendrieji principai dėl profesinės rizikos prevencijos, saugos ir sveikatos apsaugos, rizikos rūšių ir nelaimingus atsitikimus lemiančių veiksnių pašalinimo, informavimo, konsultavimo, proporcingo dalyvavimo pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką ir darbuotojų bei jų atstovų profesinio mokymo, taip pat bendrosios gairės dėl minėtų principų įgyvendinimo" [53] . Taigi priemonės minėtam tikslui pasiekti yra darbuotojų mokymas ir instruktavimas, kuris suformuluoja bendruosius saugos ir sveikatos darbe ES principus. Direktyvos 6 straipsnis numato, kad šie tikslai pasiekiami per darbdavio pareigą užtikrinant mokymą bei informavimą (instruktavimą)[54]. Svarbiausia magistrinio darbo problematikai yra tai, kad šios direktyvos 12 straipsnis išskiria: i) konkrečius reikalavimui darbuotų mokymui iš saugos ir sveikatos srities (darbdavys užtikrina, kad kiekvienas darbuotojas gautų pakankamai žinių apie saugą ir sveikatą, pirmiausia gaudamas informaciją bei nurodymus apie savo darbo vietą ar atliekamą darbą: priimant į darbą, perkeliant į kitą darbą arba keičiant darbo vietą, įdiegus naujas darbo priemones arba jas pakeitus, įdiegus naujas technologijas, taip pat konkrečius turinio reikalavimus); ii) taip pat, kad mokymai turi atitikti darbo specifiką (mokymas turi būti: pritaikytas prie naujų ar pasikeitusių rizikos rūšių ir, prireikus periodiškai kartojamas); iii) numato darbdaviui pareigą užtikrinti ne tik savo įmonės darbuotojų mokymą, bet ir kitų darbuotojų, kurie pas jį dirba; iii) įtvirtina darbuotojų atstovų atsakingi už darbuotojų saugą ir sveikatą, mokymą; iv) įtvirtina reikalavimą, kad mokymai turi būti dengiami tik iš įmonės lėšų; v) bei nustato, kad mokymai turi būti vykdomi darbo valandomis[55]. Taigi tai pamatiniai reikalavimai darbuotojų mokymui ir instruktavimui, kurie pagal veiklos sektorius ir darbo specifiką papildomai yra konkretinami „*dukterinėse direktyvose"*. Vėliau, analizuojant Lietuvos darbo teisės normų sistemą, apžvelgsime, kaip šios ES darbo teisės nuostatos buvo perkeltos į nacionalinę teisę.

Apibendrinus visa tai, kas buvo išdėstyta, darbuotojų teisė į saugias darbo sąlygas – vertybė, saugoma tiek tarptautiniu, tiek ir ES teisės lygmeniu. Pamatinės normos darbuotojų mokymui ir instruktavimui iš saugos ir sveikatos srities pateiktos tiek TDO konvencijose, tiek ir ES steigiamosiose sutartyse. Daugiausiai ir išsamiausiai šių teisinio reglamentavimo normų numatyta Europos Sąjungos direktyvose. Tačiau šių teisinių santykių įgyvendinimas Europos

[51] Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti / / OL L 183, 1989 6 29, p. 1.
[52] Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti / / OL L 183, 1989 6 29, p. 1.
[53] *Ibid.*
[54] *Ibid.* 6 straipsnio 1 dalis.
[55] *Ibid.* 12 straipsnis.

Sąjungos teisinėje sistemoje galimas ir kitais būdais, pavyzdžiui pasitelkiant *atvirojo koordinavimo metodą*, kuris apibendrindamas gerąsias praktikas, gali pateikti siūlymus nustatant gaires bei formuojant politiką šioje srityje. Tokiu būdu įgyvendinant *"minkštąją teisę" (soft law),* galima pasiekti visuotinos ir tinkamai įgyvendinamos darbdavio pareigos užtikrinti saugą darbe per darbuotojų mokymą ir instruktavimą bei darbuotojo teisės, šių pareigų laikytis, tinkamo teisinio turinio interpretavimo.

1.2. Darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisinio reglamentavimo sistema Lietuvoje

Darbuotojų mokymas ir instruktavimas saugos ir sveikatos srityje yra reglamentuojamas gana plačiai. Pirmiausia, tai konstitucinė nuostata įtvirtinta Konstitucijos 48 straipsnyje. Lietuvos teisinėje sistemoje teisė į saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas – konsitucinė vertybė, kuri realizuojama sukurta teisine sistema – saugančia darbuotoją nuo netinkamų darbo sąlygų. Kaip savo diretacijoje pažymi Aušra Tartlaitė „atsiranda būtinumas detalizuoti konstitucinę nuostatą, laiduojančią žmogaus teisę į tinkamas, saugia ir sveikas darbo sąlygas, kituose teisės aktuose nustatant pakankamas šios teisės įgyvendinimo ir teisinio gynimo priemones bei kontrolės mechanizmus. Taip Konsitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata įpareigoja įstatymų leidėją nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris garantuotų pareigų, būtinų užtikrinti teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, vykdymą ir kontrolę"[56]. Taigi galima teigti, kad Konsitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinti pagrindiniai saugos ir sveikatos sitstemos pagrindai, kurie detalizuojami įstatymais, poįstatyminiais teisės aktais bei lokaliai, įmonėse leidžiant teisės aktus.

1.2.1. Įstatyminės nuostatos

Konstitucijos nuostatos garantuojančios darbuotojų saugą ir sveikatą įstatyminiu lygmeniu darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisniams santykiams yra konkretizuojamos - Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu. Taip pat minėto instituto teisininis reglamentavimas apibrėžtas ir techninio pobūdžio teisės akte - Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatyme. Tai pagrindiniai Lietuvos Respublikos įstatymai numatantys darbuotojų mokymo ir instruktavimo poinstitučių įstatyminį reglamentavimą. Be šių saugą ir sveikatą darbe reglamentuoja ir daugiau įstatymų, kaip pažymi J. Tartilas „darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą patvirtina per 50 saugos ir sveikatos teisės aktų. Svarbiausi iš jų: Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas,

[56] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 11. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

numatantis šios valstybinės kontroės įstaigos uždavinius, funkcijas <...> LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas ir kt.".[57] Tačiau tai bendresnio pobūdžio ir kitus darbuotojų saugos ir sveikatos insitutus reglamentuojantys teisės aktai, todėl teisiniam tyrimui yra svarbiausi šie: Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas, kurie bus toliau apžvelgiami.

1.2.1.1. Reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo kodekse nuo 2003 m. sausio 1 d.

Darbo kodeksas[58] *ex lege* konkretizuoja konstitucines nuostatas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, nustatydamas darbuotojų bei darbdavių teises ir pareigas užtikrinant tinkamą darbuotojų mokymo ir instruktavimo nuostatų laikymasį. Kaip savo tyrime pažymi Aušra Tartilaitė, Darbo kodekso pagrindinis bruožas yra tas, kad jis „reglamentuodamas bendruosius saugos ir sveikatos principus konrečią jų reglamentaciją"[59] nustato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme[60]. Galima teigti, kad Darbo kodekse yra bendresnio pobūdžio normos, nustatančios esminius darbuotojų mokymo ir instruktavimo reglamentavimo bruožus, kurios tuo pačiu būdamos ir blanketinės normos detalizuojamos kituose įstatymuose, poįstatyminiuose teisės aktuose ir lokalinių normų reglamentavime įmonių viduje. Todėl pateikiant detalesnę šių normų santykių reglamentavimo analizę yra svarbu aptarti Darbo kodekse suformuotų darbo principų reikšme tyrime nagrinėjamai problematikai.

Darbo kodekso 2 straipsnis reikšmingas tuo, kad jis įtvirtina 3 svarbius darbo teisės principus: diskriminacijos draudimo (Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas), saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas (Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 5 punktas) ir darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principas (Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 9 punktas). Šie principai yra svarbūs tuo, kad jais vadovaujantis yra nustatomos darbo teisės subjektų teisės ir pareigos įgyvendinant saugos ir sveikatos darbe reikalavimus. Pavyzdžiui Darbo kodekso 264 straipsnio 2 dalies 4 punktas numato darbdavio pareigas, vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikinimo principais parengti vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus, pavyzdžiui darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas. Tai reiškia, kad įmonėje parengta darbuotojų instrutavimo tvarka negali būti diskriminuojanti, turi būti užtikrinanti tinkamas darbuotojų darbo sąlygas, turi būti

[57] Juozas Tartilas, *Saugos Darbe Teisė: Vadovėlis* (Utena: Utenos Indra, 2014), 15.
[58] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios 64, 2569 (2002).
[59] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 29. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.
[60] *Ibid.*

atižvelgianti į darbuotojų darbo psichofizines savybes. Diskriminacijos principo reiškmė darbuotojų mokymo ir instruktavimo santykiams yra ir ta, kad "minėtu pagrindu draudžiama darbuotojams sudaryti nevienodai saugias ir sveikas darbo salygas" [61]. Šis imperatyvas atskleidžiamas Darbo kodekso 270 straipsnio nuostatose, numatančiose, kad visi darbuotojai prieš pradėdami vykdyti darbines funkcijas turi būti instruktuoti ir apmokyti.

Kitas svarbus principas yra diferenciacijos. Nagrinėjamu teisinių klausimų aspektu jis reiškia, kad pavyzdžiui atsižvelgiant į darbuotojų galimybes, rengiamos darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos ar mokymai turi būti atitinkamai diferencijuoti atsižvelgiant į darbuotojų psichofizines savybes. Pasak Aušros Tartilaitės „diferenciacijos principą privalu atskirti nuos diskiminacijos"[62]. Dėl diferenciacijos principo apimties darbo teisėje plačiau savo disertacijose yra pasisakę Justinas Usonis[63] ir Aušra Tartilaitė[64], Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė[65]. Kaip savo disertacijoje pažymi Justinas Usonis „diferenciacijos normos – tai specialios normos (bendrųjų normų atžvilgiu) leidžiančios skirtingų kategorijų darbuotojams lygiai kartu su kitais įgyvendinti savo prindines teises ir pareigas"[66]. Pavyzdžiui V. Tiažkijus nurodo, kad „darbo santykiai yra diferencijuojami atsižvelgiant į skirtingus objektyvius kriterijus – gamybos ir gamtinės georgrafijos sąlygas, darbo sunkumą, darbo kenksmingumą sveikatai bei subjektyvius – tam tikrų darbuotojų grupių psichofizines ir kitas savybes"[67]. Todėl diferenciacijos principo reiškmė yra neatskiriama darbuotojų mokymo ir instruktavimo darbo teisėje dalis. Tai svarbu dėl to, kad diferenciacija svarbi suteikiant informaciją dėl darbo aplinkos sąlygų. Rengiant darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas ar rengiant mokymus darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais yra pateikiamas skirtingas informacijos apie rizikas darbe turinys. Aušros Tartilaitės teigimu diferencijos principo reikšmė tuo pačiu yra ir konstitucinių nuostatų įtvirtinimo garantas tai - „Konstitucijos 39 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad dirbančiosioms motinoms įstatymas numato palankias sąlygas" [68]. Šį argumentą mokslininkė pagrindžia nurodydama Darbo kodekso 278 straipsnį [69], kuris numato motinystės saugos reikalavimus, todėl diferenciacijos principas svarbus tuo, kad instruktuojant ir apmokant darbuotojus saugos ir sveikatos klausimais turi būti atsižvelgiama į šios grupės darbuotojų saugos reikalvimus. Lygiai

[61] Aušra Tartilaitė, „*Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje" Jurisprudencija: mokslo darbai* 8 (2008): 96.
[62] *Ibid.*
[63] Justinas Usonis, „Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte" (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2005). (rankraštis).
[64] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 11. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.
[65] Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, „Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje" (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2011) 29-34. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.
[66] Justinas Usonis, *supra note* 60, p. 13
[67] Viktoras Tiažkijus, *Darbo Teisė: Teorija Ir Praktika* (Vilnius: Justitia, 2005), 81.
[68] Aušra Tartilaitė, *supra note* 61, p. 96.
[69] *Ibid.*

taip pat diferenciacijos principas pasireiškia užtikrinant neįgaliųjų saugą darbe, jaunimo saugos darbe reikalavimus. Šie pavyzdžiai rodo, kad darbo teisėje įtvirtintas diferenciacijos principas svarbus ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisiniams santykiams, nes įstatymų leidėjęs išskridamas skirtingų kategorijų darbuotojus leidžia lygiai su kitais įgyvendinti savo teises į saugią darbo aplinką[70].

Diferenciacijos principas ypatingai pasireiškia priimant specialiuosius norminius aktus arba įtvirtinant specialias teisės normas bendro pobūdžio teisės aktuose[71]. Kaip jau buvo minėta, Darbo kodekse įtvirtinti reikalavimai darbdavių rengiamų lokalinių teisės aktų - darbuotojų instrukcijų rengimui. Todėl darbdavys atižvelgdamas į skirtingų darbuotojų grupių psichofiziologines savybes, atitinkamai nustato skirtingą teisinį reglamentavimą, skirtingus informavimo apie rizikos veiksnius darbe pateikimo būdus. Diferenciacijos principas nėra tapatus – diskrimancijos ribojimui. Nors jis išskiria darbo subjektų grupes užtikrinant darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, jo reikšmė visuomenei reikšmingas tikslas įgyvendinant teisę į darbą[72]. Toks teisinis reguliavimas neabejotinai susijęs ir su pačiu instruktavimo ir mokymo poinstitučiu įtvirtintu Darbo kodekso 270 straipsnyje. Šis straipsnis numato darbdavių pareigą informuoti darbuotojus apie esamus ir galimus rizikos veiksnius, lygiai taip pat numato ir ribojimus, kad darbuotojas negali pradėti darbo, kol jis nėra informuotas ir nėra apmokytas saugiai dirbti. Todėl siekiant šių tikslų bei užtikrinant visų darbuotojų grupių saugos darbe reikalavimus diferenciacijos reikšmė neatskiriama darbuotojų instrukavimo ir mokymo dalis.

Darbo kodekas be svarbių principų įtvirtinta ir konkrečias normas tinkamo darbuotojų instruktavimo ir mokymo realizavimui. Todėl jį galima klasifikuoti į dvi normų grupes:

i) darbuotojų mokymo ir instruktavimo pareigos ir teisės bei reikalavimai darbdaviams;

ii) darbuotojų mokymo ir instruktavimo pareigos ir teisės bei reikalavimai darbuotojams.

Darbo kodeksas iš esmės pateikia esminius reikalavimus saugai ir sveikatai darbuotojų mokymo ir instruktavimo poinstitučiuose. Pavyzdžiui pirmąją grupę Darbo kodekso normų galima klasifikuoti taip: (žr. Lentelė Nr. 1)

[70] Alfonsas Vaišvila, *Teisės Teorija: vadovėlis*. 4-asis Leid. ed. (Vilnius: Justitia, 2014,) 183.
[71] Justinas Usonis, „Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte “, (daktaro disertacija, Mykolo romerio universitetas, 2005) 11-12, rankraštis.
[72] Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, „Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje”, (daktaro diretacija, Mykolo Romerio universitetas, 2011) 31. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

Lentelė Nr. 1

Darbdavių pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą		**Darbdavių teisės įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą**	
Darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas	Darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas
260 straipsnio 2 dalis	Numato pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe atliekant saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas (pvz. instruktuojant darbuotojus, parengiant mokymų programas).[73]	260 straipsnio 4 dalis	Numato teisę darbuotojui skirti drausminę nuobaudą jei jis nesilaiko instrukcijų reikalavimų ir kitų norminių teisės aktų.
263 straipsnio 3 dalis	Numato reikalavimą darbdaviui darbuotojus dirbančius su cheminėmis medžiagomis apmokyti ir instruktuoti saugiai dirbti su konkrečiomis cheminėmis medžiagomis. Tai reiškia, kad "darbdavys remdamasis visa turima informacija, turi organizuoti darbuotojų ir (arba) ju atstovų mokymą ir instruktavimą apie: 1) galimą riziką darbuotojų sveikatai, įskaitant papildomą riziką rūkant; 2) prevencijos priemones, kad išvengtų poveikio; 3) higienos reikalavimus; 4) asmeninių apsaugos priemonių ir aprangos naudojimą; 5) veiksmus, kurių turi imtis darbuotojai, įskaitant gelbėtojus įvykus incidentui ar norint išvengti incidento. <...> Darbdaviai turi informuoti darbuotojus apie įrenginius ir konteinerius, kuriuose yra cheminės medžiagos <...>."[74]	268 straipsnio 2 dalis	Numato teisę tam tikros kategorijos darbdaviams būti atleistiems nuo darbdavių atestavimo saugos ir sveikatos klausimais Vyriausybės nustatyta tvarka.[75]

[73] Vytautas Nekrašas ir Ipolitas Nekrošius ir Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Komentaras*: III dalis (Vilnius: Justitia, 2004), 418.
[74] *Ibid*, 438.
[75] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m kovo 21 d. nutarimas Nr. 292 „Dėl Darbdavio ar darbdaviui atstovaujančio asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo, sąrašo patvirtinimo". 2007. *Valstybės žinios* 37 (1365); 2013 *Valstybės žinios* 17(827); 2015 *TAR* 2015-05034.

264 straipsnio 2 dalies 3 punktas	Numato pareigas darbdaviams parengti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką ir įpareigojimus.	276 straipsnio 2 dalis	Numato teisę darbuotojui skirti drausminę nuobaudą esant nepagrįstam atsisakymui dirbti. [76] Pvz. darbuotojas yra instruktuotas ir apmokytas saugiai dirbti, ir atsisako dirbti nurodydamas šias priežastis.
264 straipsnio 2 dalies 4 punktas	Numato pareigas darbdaviams rengti lokalinius teisės aktus pvz, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, darbuotojų mokymo atestavimo tvarką ir pan. saugos ir sveikatos klausimais.		
264 straipsnio 3 dalis	Numato pareigą darbdaviui patvirtintus lokalinius norminius teisės aktus, pavyzdžiui saugos darbe instrukcijas, darbuotojus supažinti pasirašytinai.		
266 straipsnio 2 dalies 5 punktas	Numato pareigą likviduojant iškilusį pavojų įmonėje pasitelkti tik iš anksto apmokytus darbuotojus.		
268 straipsnis	Numato reikalavimai privalomai atestuotis darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Tik atestuotas darbdavys, vykdantis darbuotojų saugos ir sveikatos funkcijas gali instruktuoti darbuotojus saugos ir sveikatos klausimais[77].		
270 straipsnis	Numato reikalavimą darbuotojus instruktuoti ir apmokyti saugos ir sveikatos klausimais. Numato reikalavimą neleisti darbuotojui dirbti tol, kol darbuotojas nėra apmokytas ir instruktuotas saugos ir sveikatos klausimais.		

Analizuojant pateiktą Darbo kodekso normų, numatančių teises ir pareigas bei reikalavimus darbdaviams, akivaizdus įstatymo leidėjo siekis - nustatyti griežti reikalavimai darbdaviams siekiant sukurti saugią darbo aplinką darbuotojams. Kaip pažymi Aušra Tartilaitė „darbuotojų saugai ir sveikatai būdingas griežtesnis administracinis techninis reglamentavimas <...>"[78]. Ryški darbdaviams nustatytų reikalavimu bei pareigų ir teisių disproporcija neabejotinai susijusi su Darbo kodekse numatyta darbo santykių reguliavimo esme – darbuotojas silpnesnioji

[76] Vytautas Nekrašas V., *supra* note 73, p. 477.
[77] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 70 ,3170 (2003). 25 straipsnio 6 punktas.
[78] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 78. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

darbo santykių šalis[79]. Todėl Darbo kodekso 260 straipsnyje numatyta imperatyvi pareiga užtikrinti darbuotojui saugias darbo sąlygas[80], kas A. Tartilaitės nuomone realizuojama užtikrinant norminiais teisė aktais numatant „<...> privalomus instruktavimus ir apmokymus"[81].

Antroji Darbo kodekse įtvirtinta normų grupė nustato darbuotojų mokymo ir instruktavimo reikalavimus bei pareigas ir teises darbuotojams. Darbuotojams reglamentuojamas nuostatas galima klasifikuoti taip: (žr. Lentelė Nr. 2)

Lentelė Nr. 2.

Darbuotojų pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą		**Darbuotojų teisės įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą**	
Darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas	Darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas
264 straipsnio 4 dalis	Numato darbotojams pareigą laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių, lokalinių teisės aktų, pavyzdžiui darbtuojų mokymo atestavimo tvarkos ar reikalavimų, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų nuostatų ir pan. "Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų <...> insktukcijų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas. <...> Kai darbuotojas pažeidžia saugos ir sveikatos <...> instrukcijų reikalavimus, atsižvelgiant į pažeidimą <...> gali būti taikoma drausminė atsakomybė (DK 227 – 244)."[82]	263 straipsnio 3 dalis	Numato teisę darbuotojui dirbančiam su cheminėmis medžiagomis būti apmokytam ir instruktuotam saugiai dirbti su konkrečiomis cheminėmis medžiagomis. Taip pat pavyzdžiui teisę reikalauti, kad "darbuotojai nedelsiant turėtų būti apmokomi, kai atsirado nauja ar pakito rizika ir, jei reikia, reikelauti, kad mokymas būtų periodiškai kartojamas".[83]
274 straipsnis	Numato pareigą darbuotojams laikytis saugą ir sveikatą reglamentuojančių norminių teisės aktų, lokalinių teisės aktų, pavyzdžiui darbo tvarkos taisyklėse nustatytų reikalavimų, saugos ir sveikatos instrukcijose	270 straipsnis	Numato teisę darbuotojui nepradėti darbo jei jis nėra instruktuotas ir apmokytas saugos ir sveikatos klausimais. Toks atsisakymas negali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu, nes pirmiausia įstatymas numato

[79] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje A. G. V. UAB „Šomis", Nr. 3K-3-418/2010 (S), kat. 11.9.13; 114.11; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. Radviliškio Gražinos vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-427/2010 (S), kat. 11.9.10.7; Lietuvos Aukščiausiojo TeismoCivilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. UAB „Liutgaras", Nr.3K-3-541/2011, kat. 11.9.3; 125.7 (S) ir kt.

[80] Juozas Tartilas, „Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu" *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 8 (2008): 13.

[81] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 78. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

[82] Vytautas Nekrašas ir Ipolitas Nekrošius ir Tomas Davulis, Tomas., *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Komentaras*: III dalis (Vilnius: Justitia, 2004), 446.

[83] *Ibid.,* 438.

	nustatytų reikalavimų. Tai reiškia, kad darbuotojai turi pareigą laikytis nustatytų reikalavimų su "<...> kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir kaip galima labiau rūpinti savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais."[84]		darbdavio pareigą atlikti šiuos veiksmus. Tik darbuotojo atsisakymas vykdyti darbines pareigas, motyvuojant tuo, kad jis nėra instruktuotas ir apmokytas, nors buvo, galėtų užtraukti darbuotojui drausminę atsakomybę.
		275 straipsnio 2, 5, 7 dalys	Šiame straipsnyje papildomai įtvirtinamos darbuotojų teisės į: i) instruktavimo metu pateikiama informaciją apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius; ii) atsisakyti dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas; iii) iškilus klausimams dėl darbuotojų saugos ir sveikatos, kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą, darbdavį, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą ir t.t Pastaroji nuostata aktuali papildomų instruktavimų, mokymų klausimu darbovietėje įvykus nelaimingiems atsitikimams.

Apibendrinus visa tai, kas buvo išdėstyta ir analizuojant nagrinėjamai temai nustatytų teisės normų turinį bei skirtumus galima išskirti tokius esminius bruožus:

1) Kaip savo disertacijoje pažymi Beata Martišienė: „Darbuotojo pavaldumas darbdaviui lemia dar vieną darbo santykių ypatybę – darbuotojas ir darbdavys nėra lygūs darbo santykiuose. Lietuvos teisės aktuose, teisės moksle ir teismų praktikoje pripažįstama, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis. Kaip konstatavo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra tiesioginės nuostatos, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis. Tačiau tai išplaukia iš sisteminio kodekso nuostatų aiškinimo" [85]. Taigi galiojančiam teisiniam reglamentavimui iš esmės nustatančiam darbuotojo privilegijuotumą darbo santykiuose nustatytas teisinis reglamentavimas suponuoja tai, kad darbuotojų mokymo ir instruktavimo tvarka, darbdaviui nustato aukštesnius reikalavimus nei darbuotojui. Toks

[84] Vytautas Nekrašas ir Ipolitas Nekrošius ir Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Komentaras*: III dalis (Vilnius: Justitia, 2004), 473.

[85] Beata Martišienė, „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai", (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012), 28. http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20120629_152513-66880/DS.005.0.01.ETD.

reglamentavimas iš esmės sąlygotas konstitucinės vertybės įtvirtinos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje. Tiek J. Tarilas[86], tiek ir A. Tartilaitė[87] savo tyrimuose pažymi, kad įgyvendinant minėtą Konstitucijos straipsnį, nustatyti griežtesnesi reikalavimai bei imperatyvūs ribojimai darbdaviui, kaip subjektui organizuojančiam darbo santykius.

2) Pateikta Darbo kodekso straipsnių analizė parodo, kad dabartinis teisinis reglamentavimas, kuris grindžiamas darbuotojo, kaip silpnesniosios pusės apsauga, pateikia skirtingą reikalavimų turinį darbdaviui ir darbuotojui. Šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas[88] nustato net 7 reikalavimus ir pareigas darbdaviui siekiant užtikrinti saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas realizuojant jas per darbuotojų mokymą ir instruktavimą. Tuo tarpu teisių prasme dabartinis reglamentavimas yra gerokai siauresnis - darbdaviui įtvirtintos tik 3 teisės įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą. Žvelgiant į Darbo kodekso nuostatas darbuotojų teisių aspektu, dabartinis reglamentavimas darbuotojams įtvirtinta tik 2 nuostatas nustatančias pareigas ir reikalavimus, o tuo tarpu vertinant darbuotojų darbuotojų teisės įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą 5 Darbo kodekso nuostatose (3 Darbo kodekso straipsniuose). Tokia Darbo kodekse nustatyta normų ir reikalavimų disproporcija kelia daug aktualių klausimų. Kodėl nustatytas teisių ir pareigų santykis yra toks skirtingas? Kodėl darbdaviui įstatyminės normos numato griežtesnius reikalavimus ir savo apimtimi jų numatyta daugiau nei darbuotojui? Ar toks reglamentavimas neiškreipia šalių lygiateisiškumo esmės nepaisant darbuotojo, kaip silpnesniosios pusės sampratos?

Atsakant į minėtus klausimus, manytina, kad atsakymo reikia ieškoti į dabartinio Darbo kodekso, reglamentaviimo tikslą, kuris iš esmės grindžiamas darbuotojo interesų apsauga. Saugos ir sveikatos darbe užtikrinimas darbo santykiuose formuluojamas tuo, kad darbdavys įsteigdamas darbo vietą, su darbuotoju sulygsta ne tik dėl darbo santykių esmės: darbo sutarties sąlygų ir elementų, darbo laiko trukmės, darbo apmokėjimo, darbo funkcijų, ir t.t, tačiau ir kitų sąlygų būtinų darbo funkcijoms atlikti. Toks darbo santykių aiškinimo konstruktas išryškėja analizuojant Darbo kodeksą sistemiškai. Kaip savo disertacijoje pažymi Beata Martišienė dabartiniame Darbo kodekse „darbo santykių apibrėžimo, kuriuo vadovaujamasi šiame teisės akte, galima ieškoti kodekso 93 straipsnyje, apibrėžiančiame darbo sutartį. Darbo santykiai – tai visuomeniniai santykiai, kurie susiklosto darbo sutarties pagrindu, kai darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas,

[86] Juozas Tartilas „Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu", *Jurisprudencija: mokslo darbai* 8 (2008): 13-17.
[87] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 78. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.
[88] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios* 64, 2569 (2002). Galiojantis iki 2016-12-31.

nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu"[89].

Minėtas Darbo kodekso 93 straipsnis nustatydamas darbo sutarties sąvoką numato darbdavio pareigą, kuria įsipareigojama skurti darbo sąlygas laikantis darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių ar šalių susitarimo reikalavimų. Taigi atitinkamai daroma išvada, kad toks reglamentavimas ir lemia dabartiniame Darbo kodekse numatytą darbo santykių konstravimą. Šis įstatymas numato, kad būtent iš pačios darbo sutarties esmės kyla toks teisinis santykis: darbuotojas su darbdaviu sudaro darbo sutartį, kuria darbuotojas įsipareigoja laikytis darbo sutartyje ir lokaliniuose teisės aktuose numatytų pareigų (pavaldumo santykiai), o darbdavys įsipareigoja laikytis ne tik darbo sutartyje nustatytų susitarimų, bet ir užtikrinti darbo sąlygas, tinkamas darbo funkcijų vykdymui (kontrolės santykiai).

Darbo sutartis yra dvišalis sandoris[90], todėl darbo sutaries šalys sulygdamos dėl darbo sutarties, nustato atsitinkamas šalių teises ir pareigas. Tuo pačiu reikia pažymėti, kad minėta nuostata iš esmės grindžiama ir tuo, kad įsipareigojimas laikytis saugai ir sveikatai darbe nustatytų salygų yra reikalavimai „lydintys darbo santykius"[91]. Tai reiškia, kad "jie atsiranda ir egzituoja tuo pat metu kaip ir darbo teisinis santykis ir užtikrina tiesioginių darbo teisinių santykių buvimą" [92]. Darbo teisės moksle pripažįstama, kad reikalavimai „lydintis darbo santykius egzistuoja visą darbo teisinio santykio buvimo laikotarpį."[93] Pavyzdžiui „užtiktrinant darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę (įskaitant darbo saugą)" [94]. Todėl tokia reikalavimų darbdaviui ir darbuotojui disproporcija, nelaikytina nelygiateise. Ji užtikrina šių reikalavimų koegzistavimą visą darbo santykių įgyvendinimo laikotarpį. Iš šio teisinio reglamentavimo esmės, manytina, darbo santykių šalims dabartiniame Darbo kodekse ir numatyta tokia nustatytų nuostatų, įgyvendinant saugos ir sveikatos reikalavimus darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisiniuose santykiuose, pusiausvyra.

[89] Beata Martišienė, „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai", (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012), 22-23. http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20120629_152513-66880/DS.005.0.01.ETD.

[90] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-475/2014. Teismų praktika. 2014, 42, p. 143-155.

[91] Genovaitė Dambrauskienė ir Tomas Bagdanskis ir Ramunė Guobaitė-Kirslienė ir Rytis Krasauskas ir Vitas Lopinys ir Rasa Macijauskienė ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė ir Laura Sirvydienė ir Juozas Tartilas ir Justinas Usonis, *Darbo Teisė: vadovėlis*, (Vilnius: Mykolo Romerio Universiteto Leidybos Centras, 2008). 43.

[92] *Ibid.*, 44.

[93] *Ibid.*

[94] *Ibid.*

1.2.1.2. Reglamentavimas Naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse

Galima sakyti, kad XXVI Lietuvos Respublikos Vyriausybė (toliau – Vyriausybė) išsikėlė sau ambicingą tikslą – parengti sisteminę darbo santykių pertvarką. Tuo tikslu 2012-2016 metų Vyriausybės programoje[95] numatyta darbo santykių reikšmė visuomenės gerovei, šalies augimui ir darbo vietų kūrimui ir šalies gyventojų užimtumui didinti. Įgyvendindant šį siekį Vyriausybės teikimu[96] Lietuvos Respublikos Seimui (toliau – Seimas) buvo pateiktas Naujas darbo kodekso projektas[97], kurį po svarstymų 2016 m. birželio 21 d. Seimas priėmė, tačiau jis neįsigaliojo Lietuvos Respublikos Prezidentei (toliau – Prezidentė) jį vetavus[98] ir siūlant įstatymo pataisas. 2016 m. rugsėjo 14 d. Seimui atmetus Prezidentės *veto,* buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas[99] (toliau – Naujasis darbo kodeksas). Naujasis darbo kodeksas turėjo įsigalioti nuo 2017 m. sausio 1 d. Tačiau 2016 m. gruodžio 8 d. Seime buvo užregistruota Naujojo darbo kodekso įsigaliojimo datos pataisa, kuria numatyta šio teisės akto[100] įsigaliojimą nukelti iki 2017 m. liepos 1 d.[101] Atitinkamai nors Seime gali būti svarstomos Naujo darbo kodekso pataisos, tačiau yra svarbu

[95] Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XII-51 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ , *Valstybės žinios* 149, 7630 (2012).

[96] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 560 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-1904 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo Nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo Nr. I-549 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projektų ir kitų susijusių įstatymų projektų pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“, *TAR* 2015-09229 (2015).

[97] LR Seimo teisės aktų paieška. 2015 m. birželio 12 d. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, Nr. XIIP-3234, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-02] <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d0cedc60110311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=33&searchModelUUID=25f4bb81-23de-4646-9cb3-f98253e54c93>.

[98] Lietuvos Respublikos Prezidento 2016 m. liepos 5 d. dekretas Nr. 1K-705 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo V-1 skyriumi įstatymo, Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo Nr. VIII-1926 4 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo Nr. IX-1768 1, 6, 8, 9 straipsnių, ketvirtojo-1 skirsnio ir priedo pakeitimo bei 13-1 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo, Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo grąžinimo Lietuvos Respublikos Seimui pakartotinai svarstyti“, *TAR* 2016-18832 (2016).

[99] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *TAR* 2016-23709 (2016).

[100] *Aut. pastaba* Naujojo darbo kodekso įsigaliojimo nuostata 2017-01-01 gali būti pakeista į 2017-07-01, todėl magistriniame darbe analizuojamos 2016-09-14 priimto Naujojo darbo kodekso (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709) reglamentavimas.

[101] 2016 m. gruodžio 8 d. Lietuvos Respublikos Seimo Naujai įregistruotų teisės aktų duomenų bazėje yra užregistruotas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas XIIIP-69(2). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-12-15]. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/35ca1640bd1811e6a3e9de0fc8d85cd8>. Taip pat Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo V(1) skyriumi įstatymo Nr. XII-2607 23 ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas XIIIP-86(2), kuriais numatytas šių įstatymų įsigaliojimas nuo 2017 liepos 1 d.

aptarti kaip bus įgyvendinamos LR Konstitucijos 48 straipsnio nuostatos garantuojančios darbuotojų teisę į saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas per darbutojų mokymo ir instruktavimo teisinius santykius Naujajame darbo kodekse.

Analizuojant Naująjį darbo kodeksą išskirtinas pagrindinis naujojo reglamentavimo bruožas - darbo santykiai grindžiami ne silpnesniosios darbo santykių šalies, darbuotojo, apsauga, pavyzdžiui *in favorem* principu, kuriuo darbdaviui numatyti ribojimai bloginti darbuotojų darbo sąlygas, palyginus su ta, kurią nustato darbo įstatymai ir kiti teisės aktai[102]. Naujasis darbo kodekse išskritinas tuo, kad įtvirtina Europos Sąjungos darbo teisėje[103] išplėtotą, naują darbo santykius reglemantuojantį metodą, tai darbo teisinių santykių lankstumo ir darbuotojų saugumo, arba kitaip tariant lankstisaugos (angl. *flexicurity*) pusiausvyra, kuria siekiama užtikrinti „<…> lankstesnio įdarbinimo ir darbo organizavimo teisinį reguliavimo poreikį"[104]. Kaip yra pažymėjęs T. Bagdanskis ir J. Usonis[105] iki šiol darbo teisė dar buvo stipriai veikiama sovietinės darbo teisės principų, kuriuose labai stokojama lankstisaugos sudarant darbo sutartį, todėl įgyvendinant Europos Sąjungos darbo politiką ir lankstisaugos strategijas bei Europa 2020 tikslus yra būtina sukurti visiškai naują teisinį reglamentavimą ir naują darbo kodeksą[106].

Lankstesnių darbo sąlygų įgyvendinimas saugos ir sveikatos darbe teisėje, svarbus dar ir dėl to, kad galiojant senesniam reglamentavimui, jis iš esmės buvo sunkiai įgyvendinimas atsirandant naujoms darbo formoms. Pasak T. Bagdanskio atsirandant naujoms ir lanksčioms darbo formoms, pavyzdžiui teledarbui tampa sunku įgyvendinti nelankstų ir teisiškai sustabarėjusį Darbo kodekso teisinį reglamentavimą saugos ir sveikatos srityje[107]. "Dėl šių priežasčių, teledarbo sutartys dėl organizacinio lankstumo stokos Lietuvoje nėra populiaros. Pagrindinė problema lieka darbuotojų saugos ir sveikatos darbe garantijų tarp darbo šalių pasiskirstymo santykiai. Vadovaujantis Darbo kodekso 260 straipsniu darbdavio atsakomybė užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe taikoma net jei darbuotojas darbą atlieka namuose. Nuotolinį darbą dirbantys (pagal darbo sutartis) turi tas pačias socialines garantijas, net jei jie dirba ne darbdavio patalpose. Jie turi tokią pačią teisę reikalauti darbuotojų mokymų, kaip darbuotojai dirbantys darbdavio patalpose, kurie turi būti apsaugoti užtikrinant saugą ir sveikatą

[102] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2011.
[103] Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos aarbo teisėje: kolektyvinė monografija*. *Europos Sąjungos ir Lietuvos teisė* (Vilnius: Registrų Centras, 2008), 43-48.
[104] Genovaitė Dambrauskienė, „Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos", *Jurisprudencija: mokslo darbai* 110, 8 (2008): 9.
[105] Tomas Bagdanskis ir Justinas Usonis, „Problems of introduction of flexibility into Lithuanian labour law" *Jurisprudencija: mokslo darbai* 18 (2011): 595-612.
[106] *Ibid.*, 608.
[107] Tomas Bagdanskis, „Problems of flexible work forms in Lithuania" *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe*, 3, 2 (2012): 8. [Intearktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-03]. <http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_94b4e64435070c6d9fbac14f4457bdac> .

tuo pačiu būdu, taip pat jie turi tas pačias kolektyvines teises. Vadovaujantis esamu reglamentavimu nėra jokių matomų pokyčių rinkoje, kad bus tinkamai užtikrintos tokios lanksčios užimtumo formos”[108].

Įstatymų leidėjas reaguodamas į darbo teisės praktikoje kylančias problemas Naująjį darbo kodeksą iš esmės pertvarkė darbuotojų saugos ir sveikatos teisinių santykių aspektu. Pavyzdžiui sprendžiant T. Bagdanskio išdėstytą teledarbuotojų apmokymo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais problemą, aktualus Naujojo darbo kodekso 90 straipsnis, numatantis darbo laiko normą ir darbo laiko režimą bei darbo sąlygas. Naujojo darbo kodekso 90 straipsnio 3 dalis numato, kad “Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai darbuotojui taikomi tiek, kiek jie susiję su darbuotojo tiesioginiu sulygtos darbo funkcijos atlikimu ar buvimu darbovietėje arba darbdavio perduotų jam medžiagų ar įrenginių (įrangos) naudojimu. Jeigu atlikdamas darbo funkciją darbuotojas gali patekti į jo sveikatai kenksmingas ar gyvybei pavojingas sąlygas, darbdavys privalo darbuotoją apie tai laiku informuoti ir sudaryti sąlygas saugiai dirbti.” Taigi matyti akivaizdūs skirtumai nuo iki tol nustatytų normų turinio. Jei Darbo kodeksas imperatyviai ir neginčijamai numato darbdavio pareigą ir atsakomybę sukurti saugią darbo aplinką, vadovaujantis Darbo kodekso 260 straipsniu, tai Naujasis darbo kodeksas numato, kad saugių ir nekensmingų darbo sąlygų užtikrinimas yra privalomas, tačiau turi būti atsižvegiama į konkrečias darbo funkcijas. Nors toks reikalavimas iš esmės buvo nustatytas Darbo kodekse, tačiau Naujasis darbo kodeksas įneša lanktumo ta prasme, kad tokia pareiga atsiranda tik i) esant rizikai, ii) vykdant sulygtas darbo funkcijas ir iii) numatomai darbo funkcijai darbovietoje ar kur kitur kur vyksta darbo santykiai. Lankstumo elementas Naujo darbo kodekso normoje labai akivaizdus, o tai, kad Naujasis darbo kodeksas pasiūlė ir naujų darbo sutarties rūšių bei darbo formų, lyginant su prieš tai buvusiomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, manytina, daro efektyvesnius, labiau atitinkančius darbo rinkos poreikius. Toks reglamentavimas ateityje, manytina, turėtų išspręsti ne tik T. Bagdanskio išskirtų teledarbą dirbančių darbuotojų teisinį reglamentavimą saugos ir sveikatos srityje, bet visų kitų darbo sutarties subjektų dirbančių naujomis ir lanksčiomis darbo sutarčių rūšimis.

Kaip nurodo Naujojo darbo kodekso rengėjai [109], nors Lietuvoje įstatyminis reglamentavimas iš esmės riboja dirbančiųjų asmenų diskriminaciją tačiau yra “fiksuojami

[108] Tomas Bagdanskis, „Problems of flexible work forms in Lithuania" *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe*, 3, 2 (2012): 8. [Intearktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-03]. <http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_94b4e64435070c6d9fbac14f4457bdac> .

[109] Pagal Socialinės ir apaugos ministerijos “Viešųjų politikų reformų skatinimas“ projektą, vadovaujantis Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto įgyvendinimo priemonės buvo įgyvendintas „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ projektas, kurio dalis Naujasis darbo kodeksas yra pristatomas “Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis” [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-02] <http://www.socmodelis.lt/skurdo-mazinimas/rezultatai-skurdo-mazinimas/>.

atskiri diskriminacijos atvejai darbo rinkoje dėl lyties, amžiaus"[110]. Šiuo atveju akcentuotinas kodekso normų turinys, kuris grindžiamas ne darbuotojo kaip silpnesniosios darbo santykių šalies apsauga, o tai, kad naujasis reglamentavimas įtvirtina tiesioginius diskriminacijos draudimo ir gynybos elementus – Naujojo darbo kodekso 26, 41, 58, 59, 70, 75, 108, 140, 168, 198 straipsniai. Diskriminacijos ribojimas neabejotinai reikšmingas tuo, kad lyginant su prieš tai nustatytų reglamentavimu yra svarbu įvertinti ar įstatymo leidėjas siekia ne tik uždrausti visų formų diskriminaciją, tačiau išlaiko diferenciacijos taikymo galimybę nustatant darbuotojų darbo sąlygas saugos ir sveikatos srityje. Naujo darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtinti tokie darbo santykių teisinio reglamentavimo principai: "Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis i) teisinio apibrėžtumo, ii) teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, iii) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, iv) darbo santykių stabilumo, v) laisvės pasirinkti darbą, vi) teisingo apmokėjimo už darbą, vii) darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, viii) asociacijų laisvės, ix) laisvų kolektyvinių derybų ir x) teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais". Naujasis reglamentavimas nors įtvirtino naujų principų ir praplėtė kai kurių turinį, tačiau atsisakė diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principo. Kaip jau buvo aptarta, šio principo neabejotina reikšmė darbo teisei ta, kad nagrinėjamos temos aspektu, darbdavys įgyvendinamas pareigą sukurti saugias darbo sąlygas, prieš tai darbuotoją apmokęs ir instruktavęs, atsižvelgdamas į darbuotojo gebėjimus, atitinkama forma galėjo mokymų ir intsruktvimo pagalba suteikti informaciją apie darbuotojui esančius ir galimus rizikos veiksnius darbo vietoje. Nelikus minėto principo tampa abejotina, kaip darbuotojams vykdant pareigą juos apmokyti ir instruktuoti, bus perteikiama aktuali informacija apie saugą ir sveikatą darbe. Nors Naujasis darbo kodeksas iš esmės išsaugojo saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principą, tačiau nelikus diferenciacijos principo tampa abejotina ar darbuotojų mokymas ir instruktavimas bus tinkamai įgyvendinimas. Pavyzdžiui kyla pagrįstų abejonių ar saugos ir sveikatos darbe užtikrinimo procesas bus efetyvus, kai siekis suteikti informaciją, kaip sveikatą darbe reikia išsaugoti, nebus atsižvelgiama į darbuotojo gebėjimus šią informaciją tinkamai realizuoti nesukuriant pavojaus sau ir aplinkiniams. Taip pat kyla abejonių ar nelikus diferenciacijos

[110] Pagal Socialinės ir apaugos ministerijos "Viešųjų politikų reformų skatinimas" projektą, vadovaujantis Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto įgyvendinimo priemonės buvo įgyvendintas „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas" projektas, kurio dalis Naujasis darbo kodeksas yra pristatomas "Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis" [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-02] <http://www.socmodelis.lt/skurdo-mazinimas/rezultatai-skurdo-mazinimas/>.

principo patys darbuotojų mokymai ir instruktavimas bus efektyvūs tuo, kad darbdavys stengsis paaiškinti tinkamai darbuotojui apie rizikas darbe, o darbuotojui tos informacijos nesupratus prieš jį nebus taikoma drausminė atsakomybė. Pavyzdžiui už darbuotojo lokaliniais teisės aktais patvirtintų nuostatų pažeidimo. Manytina, kad minėtus klausimus išspręs kvaziteisiminė ir teisminė praktika.

Atsakant į iškeltus probleminius aspektus yra aktualu aptarti ar pakito darbuotojų mokymo ir instruktavimo reglamentavimas Naująjame darbo kodekse. Darbo kodeksas, kaip jau buvo aprašyta 1.2.1.1 skyriuje, labai plačiai reglamentuoja darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisinius santykius. Vien darbuotojų saugą ir sveikatą nustatantis skyrius Darbo kodekse apėmė 26 straipsnius, iš kurių 8 straipsniai reglamentuoja darbuotojų mokymą ir instruktavimą saugos ir sveikatos klausimais. Naujasis darbo kodeksas lyginant su Darbo kodeksu yra gerokai lakoniškesnis. Viena svarbesnių Naujojo darbo kodekso ypatybių, kad šis teisės aktas atsisako specialiųjų Darbo kodekso nuostatų darbuotojų mokymo iš saugos ir sveikatos srities reglamentavimui. Darbuotojų mokymas iš saugos ir sveikatos srities įtvirtinamas bendrojoje Naujojo darbo kodekso 29 straipsnio 1 dalies nuostatoje "Darbdavys privalo apmokyti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai būtina jo darbo funkcijai atlikti"[111].

Be jau nurodytų straipsnių, Naujasis darbo kodeksas turi ir atskirą XI skyrių – darbuotojų sauga ir sveikata. Šis skyrius išviso numato tik 3 straipsnius, iš kurių magistrinio darbo tyrimui yra reikšmingi tik 2: 158 straipsnis darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas ir 159 straipsnis darbuotojų teisė dirbti saugiai. Tačiau siekiant įvertinti ar teisinis reglamentavimas iš ėsmės pasikeitė savo Naujojo darbo kodekso reglamentavimą įvertinti sistemiškai, todėl žemiau pateikiama lentelė (žr. Lentelė Nr. 3) apibendrina darbuotojų mokymo ir instruktavimo nuostatų reglamentavimą Naujajame darbo kodekse.

Lentelė Nr. 3.

Darbuotojų teisės, pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą		**Darbdavių teisės, pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą**	
Naujojo darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas	Naujojo darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas

[111] Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-1904 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo Nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo Nr. I-549 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projektų ir kitų susijusių įstatymų projektų pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui, TAR, 9229 (2015). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-01]. < https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/a55ad61010ef11e58569be21ff080a8c>.

78 straipsnio 1 dalis. Laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo tarpusavio teisės ir pareigos	Numato laikinųjų darbuotojų papildomų teisių užtikrinimą darbuotojų mokymui ir instruktavimui iš saugos ir sveikatos srities.	29 straipsnio 1 dalis. Darbuotojo profesinio tobulėjimo siekio gerbimas	Įtvirtina bendrą pareigą užtikrinti darbuotojų mokymą.
50 straipsnio 1 dalis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva	Numato galimybę darbuotojui iki trijų iki trijų mėnesių, t.y laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą apie tai raštu informavus darbdavį. Ši nuostata gali būti taikoma, tai darbadvys nesilaiko sveikatą darbe reglamentuojančių darbo teisės normų. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkciją. Pavyzdžiui darbuotojas neapmoko darbuotojų, įvykus nelaimingiems atsitikimamas papildomai neistruktuoja darbuotojų ir pan. Naujo darbo kodekso darbo santykių lankstumo elementas – *flexicurity* prasme.	158 straipsnio 1, 2, 3 dalys. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas	Įtvirtina darbdavio pareigas laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, nustatytų DSSĮ. Tai reiškia, kad darbdavys negali atsisakyti mokyti darbuotojus, suteikti papildomų žinių saugos ir sveikatos srityje papildomai darbuotojus instruktuojant apie rizikas darbe. Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas – *flexicurity* prasme.
56 straipsnio 1 dalies 2 punktas. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių	Tai reiškia, kad darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį su darbdaviu prieš tai jį įspėjęs, jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;. Pavyzdžiui pasikeitus gamybai ar rizikos veiksniams darbo	158 straipsnio 4 dalis. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas	Įtvirtina darbdavio pareigą finansuoti savo lėšomis darbuotojų mokymą saugos ir sveikatos klausimais. Dažnai pasitaikydavo situacijų, kad darbdaviai netinkamai kvalifikuodavo Darbo kodekso normas ir reikalaudavo iš darbuotojų atlyginti

	vietoje, darbdavys nevykdo mokymų darbuotojams, jų neinstruktuoja saugos klausimais siekiant išvengti rizikos darbe. Naujo darbo kodekso darbo santykių lankstumo elementas – *flexicurity* prasme.		jų mokymo išlaidas nutrūkus darbo santykiams, nors tokia praktika buvo draudžiama ir iki 2016-12-31 galiosiančiame Darbo kodekse. Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas – *flexicurity* prasme.
158 straipsnio 1, 2, 3 dalys. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas	i) Įtvirtinama įstatyminė nuostata, kad darbo salygos turi tinkamos ir nekenksmingos sveikatai, tačiau reikalavimai blanketinne norma nukreipiami DSSĮ. ii) Įtvirtina darbuotojams teisę reikalauti, kad darbo vieta ir aplinka būtų saugi pagal teisės aktų reikalavimus. iii) Įtvirtina darbuotojų teisę reikalauti, kad darbas ir jo funkcijos nepažeistų teisės aktų reikalavimų. Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas – *flexicurity* prasme.	159 straipsnio 1 dalis. Darbuotojų teisė dirbti saugiai	Įtvirtina pareigą darbuotoją mokyti saugos ir sveikatos klausimais Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas – *flexicurity* prasme.
159 straipsnis. Darbuotojų teisė dirbti saugiai 1 dalis	Nustato teisę t teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas. Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas – *flexicurity* prasme.	159 straipsnio 2 dalis.Darbuotojų teisė dirbti saugiai	Įtvirtina pareigą netaikyti drausminės atsakomybės jeigu saugos ir sveikatos klausimai neapmokytas darbuotojas atsisakė dirbti, darbuotoją apmokyti. Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo

			elementas – *flexicurity* prasme.

Kaip matyti iš pateiktos sisteminės Naujo darbo kodekso analizės, pagrindinis įstatymo leidėjo siekis Naujajame darbo kodekse numatyti kaip įmanoma mažiau nuostatų dėl saugos ir sveikatos klausimų, todėl Naujojo kodekso nuostatose įvirtintos blanketinės normos nukreipiančios darbo santykių šalis į DSSĮ. Tačiau įtvirtinamos principinės nuostatos saugoti saugą ir sveikatą, mokyti darbuotojus. Naujasis darbo kodeksas nieko nekalba apie darbuotojų instruktavimą. Šis teisinis reglamentavimas plačiai detatalizuotas DSSĮ, todėl įstatymo leidėjas šio poinstitučio taikymą kodifikavo viename teisės akte - DSSĮ, pašalindamas jį iš Naujojo darbo kodekso nuostatų. Šis reikalavimas įtvirtinamas tik blanketine dispozicija laikytis visų darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų. Čia, matyt, reiktų sutikti su A. Tartilaitės išdėstyta mintimi, kad saugos darbe teisės "aktų gausa ir įvairovė, reguliuojanti darbų saugos ir sveikatos problemas pateikia pernelyg saugaus darbo organizavimo, vykdymo bei kontrolės modelius"[112]. Įstatymų leidėjas smulkmeniškas Darbo kodekso nuostatas Darbo kodekse, priimdamas Naują darbo kodeksą perteikia blanketinėmis normomis į kitus teisės aktus. Tokiu priimtu sprendimu siekiama teisės akto aiškumo. Juk pats Darbo kodekas turi reglamentuoti bendruosius saugos ir sveikatos principus, jų reglamentaciją nustatydamas DSSĮ[113]. Tačiau reikia pažymėti iki Darbo kodekso priėmimo "teisė į tinkamas, saugias ir veikas darbo sąlygas reglamentacija iš esmės nepasižymėjo tobulumu ir efetyvumu vien dėl to, kad nebuvo vieno kodifikuoto teisės akto, apimančio visas su šiuo klausimu susijusias normas"[114]. Vis dėl to įsigaliojus Naujajam darbo kodeksui, didžiąją dalį nuostatų perkėlus į DSSĮ bei kitus norminius teisės aktus, galima rizika, kad darbdaviai gali netinkamai užtikrins tinkamą darbuotojų mokymo ir instruktavimo saugos klausimais reikalavimą. Šios problemos mastą rodo ir pateita VDI statistika[115]. Kaip matyti nelaimingų atsitikimų darbe skaičius ir nemažėjanti ir net auganti konstata. VDI darbo inspektorių nustatyti pažeidimai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje susiję su darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisiniais santykiais – taip pat nemažėja[116].

[112] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 185. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.
[113] *Ibid., 29.*
[114] *Ibid.*
[115] Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius per 2016 m. 9 mėnesius (2016-10-03 duomenimis). Valstybin4 darbo inpskecija. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-26]. <http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=773>.
[116] Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius per 2016 m. 9 mėnesius (2016-10-03 duomenimis). Valstybinė darbo inpskecija. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-26]. <http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=773>.

Galima tokia situacija, kad liberalzavus Naujojo darbo kodekso nuostatas šioje srityje – darbdavių pareiga užtikrinti tinkamas darbuotojų salygas: vykdyti mokymus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, intruktuoti ir šį procesą nuolat kartoti, gali tapti netinkamai įgyvendinama. Tačiau tuo pačiu reikia sutikti, kad lankstensių darbo santykių poreikis taip pat ir saugos ir sveikatos reglamentavimas neišvengiamai reikalingas. Kaip pažymi G. Dambrauskienė "lankstumas – tai tiek darbuotojų, tiek darbdavių gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų darbo rinkoje" [117]. Todėl įgyvendinant *flexicurity* metodo taikymą saugos ir sveikatos srityje būtina atsižvelgti į naujų darbo formų specifiką, kaip pažymi T. Bagdanskis[118], tuo pačiu išsaugant principines nuostatas, kad jos netaptų tik deklaratyvios, o būtų realiai įgyvendinamos. Tai neabejotinai siejasi su pačia darbo santykių esme: "darbo teisės reguliuojamų santykių specifika reikalauja ieškoti kompromiso tarp teisingumo, socialinio saugumo ir verslo laisvės, kad būtų užtikrinta darbuotojų socialinė apsauga ir jų orumas"[119]. Taigi tikėtina, kad toks įstatymo leidėjo siekis – liberalizuojant nuostatas saugos ir sveikatos srityje nepažeis Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintos vertybės. Paaiškėjus, teisės akto netobulumui, ypatingai į augančių nelamingų atsitikimų darbe skaičių, rekomenduotina tikslinti priimto Naujo darbo kodekso normas, numatant platesnį reglamentavimą darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisiniams santykiams. Nes pasak G. Dambrauskienės "Darbo teisės modernizavimo procese svarbi teisės akto idėja (DK, įstatymo, poįstatyminio akto). Idėja yra pirmesnė negu akto koncepcija. Nuo idėjos iki koncepcijos gali praeiti nemažai laiko. Jei įstatymai priimami neatsižvelgus į visuomeninius interesus, nukrypstant nuo demokratinių valdymo principų ar dirbtinai ignoruojamos socialinės sąlygos, jei įstatyme paliekama daug spragų – modernizavimas nepasieks tų tikslų"[120].

Nustačius Naujojo darbo kodekso teisines spragas darbuotojų mokyme ir instruktavime, siūlytina griežtinti reikalavimus nutatant aukštesnius reikalavimus *flexicurity* saugumo prasme, nes pasak J. Tartilo "teisės aktų, reglamentuojančių darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų saugias ir sveikas darbo sąlygas, reikalavimų nesilaikymas sukelia darbuotojų trumpalaikį ar visam gyvenimui darbingumo praradimą ar net mirtį" [121] ir tai būtų konstitucinių vertybių neužtikrinimas. Šiuo atveju yra reikšminga KT jurisprudencija. Kaip nurodo R. Krasauskas[122] KT aiškindamas saugos ir sveikatos darbe užtikrinimo normų taikymą yra nurodęs, kad

[117] Genovaitė Dambrauskienė, „Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos", *Jurisprudencija: mokslo darbai* 110, 8 (2008): 11-12.
[118] Tomas Bagdanskis, „Problems of flexible work forms in Lithuania" *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe*, 3, 2 (2012): 8. [Intearktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-03]. <http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_94b4e64435070c6d9fbac14f4457bdac> .
[119] Genovaitė Dambrauskienė, *op. cit*. p.12.
[120] *Ibid.*
[121] Juozas Tartilas „Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu", *Jurisprudencija: mokslo darbai* 8 (2008): 13-14.
[122] Rytis Krasauskas, **„**Kai kurie Konstitucijos ir darbo kodekso sąveikos aspektai." *Jurisprudencija: mokslo darbai* 22, 1 (2015): 9-29. DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-01.

“Konstitucinė teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas *inter alia* reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas (darbo sąlygomis laikytina darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas, darbo priemonės ir kt.), kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus (KT 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas). Kartu ši konstitucinė teisė suponuoja darbdavio pareigą užtikrinti darbo sąlygų tinkamumą, saugumą ir sveikumą. Iš Konstitucijos, *inter alia* jos 48 straipsnio 1 dalies, kylanti žmogaus teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas nepaneigia ir kiekvieno darbuotojo pareigos laikytis saugos darbe reikalavimų. Pažymėtina, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata, pagal kurią kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, suponuoja ir valstybės pareigą nustatyti teisinį reguliavimą, pagal kurį būtų sudarytos teisinės prielaidos įgyvendinti šią teisę. Tai darydama valstybė kartu privalo nustatyti ir veiksmingus šios konstitucinės teisės įgyvendinimo kontrolės mechanizmus” [123] . Taigi atitinkamai įžvelgiama aktuali problema: ar panaikinus griežtą reglamentavimą saugos ir sveikatos srityje Naujajame darbo kodekse darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisiniams santykiams, bus užtikrintas efektyvus darbuotojų teisės reikalauti saugių ir nekenksmingų sąlygų darbe reikalavimas kituose teisės aktuose iš esmės panaikinus šių poinstitučių reglamentavimą Naujajame darbo kodekse.

1.2.1.3. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas

Šiuo metu galiojančios DSSĮ [124] normos numato platų darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisinių santykių reglamentavimą. Jį galima suskirstyti į tokias grupes:

i) darbuotojų mokymas saugos ir sveikatos klausimais;
ii) darbuotojų instruktavimas saugos ir sveikatos klausimais;
iii) darbdavių, darbdaviui atstovaujančio asmens, atestavimas saugos ir sveikatos klausimais.

DSSĮ normų santykį darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisiniams santykiams bei nustatytų reikalavimų apimtį palčiau pateikia žemiau pateikta DSSĮ reglamentavimo analizė (žr. Lentelė Nr. 4.).

[123] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas "Dėl nelaimingų atsitikimų darbe". [Interaktyvus].[Žiūrėta: 2016-10-05] <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta493/content>.
[124] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, *Valstybės žinios* 70, 3170 (2003).

Lentelė Nr. 4.[125]

Darbuotojų pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą		**Darbdavių pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą**	
DSSĮ straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas	DSSĮ straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas
8 straipsnis. Mokymas saugos ir sveikatos srityje	DSSĮ numato bendras nuostatas dėl darbuotojų mokymų: i) Įtvirtina pareigą mokyti DSS specialistus pagal formaląsias mokymų programas; ii) Įtvirtina reikalavimus organizuoti mokymą apie saugą ir sveikatą įgyvendinant švietimo programas ir profesiniame ugdyme.	12 straipsnisio 2 dalis. Darbuotojų saugos ir sveikatos prevencinių priemonių organizavimas įmonėse	Jeigu darbdavys ne pats vykdo saugos ir sveikatos funkcijas, o darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas, numato pareigą tokį specialistą apmokyti saugos ir sveikatos klausimais pagal įmonės darbuotojų skaičių ir ekonominės veiklos rūšį.
22 straipsnio 9 dalis. Darbuotojų evakavimo bei avarijų prevencijos ir likvidavimo planai. Darbdavio ir darbuotojų veiksmai pavojaus atvejais	Konkretinama Darbo kodekso nuosatata dėl darbuotojo atsisakymo dirbti jei darbuotojas nėra apmokytas saugiai dirbti.	13 straipsnio 2 dalies 5, 10 punktai. Darbuotojų dalyvavimas įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, darbuotojų atstovai	Numato pareigą saugos ir sveikatos komitetų atstovus apmokyti darbuotojų saugos ir sveikatos įmonės lėšomis. Mokymus darbdavys gali organizuoti pats arba darbuotjus siųsti į mokymo įstaigas.
27 straipsnis. Darbuotojų instruktavimas ir mokymas	Esminis straipsnis darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisiniams santykiams, kuris numato: i) Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas pradėtų darbą įmonėje, jeigu jis neinstruktuotas saugiai dirbti jam pavestą darbą. Taip pat įvirtina	18 straipsnio 3 dalis. Darbuotojų apsauga nuo pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų bei biologinių medžiagų poveikio	Konktretina Darbo kodekso nuostatą darbuotojų mokyme saugos ir sveikatos klausimais, kai darbuotojai dirba su pavojingomis cheminėmis ir biologinėmis medžiagomis.

[125] *Aut. pastaba:* lentelėje pateikiama Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, *Valstybės žinios* 70, 3170 (2003) normų lyginamoji analizė.

	darbuotojų teisę į mokymą, kai darbuotojui trūksta žinių arba po instruktavimo jis nepakankamai žino apie darbuotojų saugą. ii) Užtikrina darbuotojų pasiųstų laikinam darbui į įmonę instruktavimą kitoje įmonėje. iii) Įvirtina reikalavimus bet kurios ekeonominės veiklos rūšies įmonei rengti saugos darbe instrukcijas. iv) Numato reikalavimus, kad darbuotojai dirbantys su potencialiai pavojingais įrenginiais būtų mokomi papildomai saugos ir sveikatos srityje, kurių tvarką numato specialūs teisės aktai. v) Nustato reikalavimus, kad kai darbuotojai dirba pavojingus darbus jie taip pat turi būti papildomai mokomi darbdavio nustatyta tvarka. Šį mokymą darbdavys gali vykdyti pats, arba siųsti darbuotoją mokytis į mokymų įstaigą.	20 straipsnio 2 ir 3 dalys. Norminiai teisės aktai, reglamentuojantys saugų darbų organizavimą ir jų vykdymą įmonėse	i) Numato darbdaviui pareigą darbdaviui rengti darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas. ii) Numato dabdaviui teisę reikalauti, kad saugos ir sveikatos instrukcijų reikalavimų, kai darbuotojai su jais yra supažindinti pasirašytinai.
		25 straipsnio 4 ir 5 dalys. Darbdavio pareigos sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas	i) Numato pareigą darbdaviui suteikti darbuotojams informaciją apie saugą darbe. Tai įgyvendinama per darbuotojų mokymą ir instruktavimą. ii) Įtvirtina darbdaviui pareigą rengti darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas.
		26 straipsnis. Darb daviui atstovaujančio asmens, darbdavio įgalioto asmens žinių tikrinimas	Įtvirtina darbdavio, ar jam atstovaujančio asmens, pareigą prieš pradedant įmonės veiklą pasitikrinti žinias iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities, vadovaujantis Darbo kodekso 268 straipsniu. Taip pat numato pareigą įvykus sunkiam ar mirtinam nelaimingam atsitikimui darbe ir konstatavus, kad darbdavys nepakankamai susipažinęs su saugos ir sveikatos reikalavimais, papildomai atestuotis.

33 straipsnis. Darbuotojo pareigos	Nustato pareigas, kurių darbuotojas turi laikytis įgyvendindamas darbdavio nustatytą tvarką dėl mokymo ir instruktavimo. Pavyzdžiui jie buvo supažindinti ir apmokyti saugos ir sveikatos srityje, kaip galima labiau privalo rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata. Taip pat vykdydami šias pareigas jie vadovaujasi padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais.	27 straipsnis. Darbuotojų instruktavimas ir mokymas	i) Numato darbdaviams pareigą mokyti ir instruktuoti darbuotojus saugos ir sveikatos klausimais. ii) Įtvirtina darbdavių pareigas laikinai pasiųstų darbuotojų instruktavimui. iii) Nustato reikalavimus rengti saugos ir sveikatos darbe instrukcijas. iv) Numato reikalavimus, mokyti ir instruktuoti darbuotojus, kai jie dirba su potencialiai pavojingai įrenginiais. v) Nustato reikalavimus darbdaviui jo nustatyta tvarka mokyti darbuotojus, kai jie dirba pavojingus darbus.
34 straipsnio 2 ir 4 dalys. Darbuotojo teisės	i)Įtvirtina teisę darbdavio ar jam atstovaujančio asmens apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius, toks reikalavimas įgyvendinamas per darbuotojų instruktavmą. ii) Įtvirtina teisę atsisakyti dirbti, jeigu darbuotojas nebuvo instruktuotas ir apmokytas.	31 straipsnio 1 dalis. Darbdavių teisės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje	Įtvirtina darbdavių teisę reikalauti, kad darbuotojai laikytųsi darbuotojus saugos ir sveikatos instrukcijų, kai jie buvo instruktuoti ar apmokyti saugos ir sveikatos klausimais.

Išanalizavus DSSĮ reglamentavimą, pastebima tendencija, kad DSSĮ normos saugos ir sveikatos srityje darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisiniams santykiams, iš esmės dubliuoja arba yra labia panašios į Darbo kodekso reglamentavimą. Įstatymų leidėjas, konstruodamas naują darbo santykių modelį, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės normų atsisakė. Tuo tikslu, siekiant teisės akto aiškumo, nukreipdamas šiuos reikalavimus saugai ir sveikatai į DSSĮ reglamentavimą. Šiuo metu galiojantis reglamentavimas iš esmės yra dvilypis, nes abiejuose teisės aktuose darbdavių ir darbuotojų teisių ir pareigų teisinis santykis yra vienodas ir identiškas. Šiuo atveju reikia sutikti, kad toks teisinis reglamentavimas yra neaiškus ir jam trūksta sistemos [126] . Be kita ko nustatytas reglamentavimas neatitinka Lietuvos

[126] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 185. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

Respublikos teisėkūros pagrindų įstatyme[127] įtvirtintų teisėkūros principų ir teisės teorijoje įtvirtinto teisėkūros profesionalumo principo[128].

Siekdamas aiškumo, Įstatymų leidėjas konkrečias ir detalizuotas mokymų ir instruktavimo normas numato tik DSSĮ. Naujajame darbo kodekse įtvirtinami tik bendri pagrindai darbuotojų mokymui ir instruktavimui. Nors esminių pakeitimų nuo 2017 m. liepos 1 dienos įsigaliosianti DSSĮ redakcija[129] nenumato, ir daugiau yra keičiamos DSSĮ straipsnių formuluotės, pats normų turinys, atsižvelgiant į Lentelėje Nr. 4 pateiktą analizę, nesikeičia. Vienintelis esminis pakeitimas numatytas darbdavių atestavime, kuris įtvirtintas DSSĮ 26 straipsnyje. Iki šiol galiojanti Darbo kodekso ir DSSĮ redakcija numato, kad prieš pradedant veiklą darbdavių žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities yra tikrinamos Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendruosiuose nuostatuose nustatyta tvarka[130]. Tai reiškia, kad darbdaviai mokosi mokymosi įstaigose arba savarankiškai, o po to yra atestuojami iš darbuotojų saugos ir sveikatos žinių. Atestaciją vykdo mokymo įstaiga, kurios egzamine dalyvauja VDI inspektorius, kuris yra atestavimo egzamino komisijos pirmininkas.

Naujasis reglamentavimas, įsigaliosiantis nuo 2017 m. liepos 1 dienos, numato, kad darbdavių atestavimą iš saugos ir sveikatos žinių, vykdys tik VDI. Toks reglamentavimas kelia daugelį praktinio įgyvendinimo aspektų. Pirma, yra gerokai praplečiamos VDI veiklos funkcijos. Antra, abejotina VDI žmogiškųjų išteklių galimybė tinkamai įgyvendinti, minėtas nuostatas, o tai be abejonės susiję ir su šiai institucijai skiriamais asignavimais. Skirtingai nei modernizuojant darbo santykius, kur VDI yra numatytos papildomos funkcijos darbo ginčų sprendime, todėl tam skirti papildomi asignavimai,[131] DSSĮ redakcijos pakeitimamas papildomas finansavimas nenumatytas[132]. Tokias pat abejones dėl minėto reglamentavimo efektyvumo užtikrinant

[127] Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymas, *Valstybės žinios* 110, 5564 (2012).
[128] Alfonsas Vaišvila, *Teisės Teorija: vadovėlis*. 4-asis Leid. ed. (Vilnius: Justitia, 2014,) 229.
[129] 2016 m. gruodžio 8 d. Lietuvos Respublikos Seimo Naujai įregistruotų teisės aktų duomenų bazėje yra užregistruotas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo V(1) skyriumi įstatymo Nr. XII-2607 23 ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas XIIIP-86(2), kuriame numatytas šio įstatymo įsigaliojimas nuo 2017 liepos 1 d.
[130] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos 2013 m. gruodžio 31 d. Nr. A1-724/V-1284 įsakymas Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 17 d. įsakymo Nr. A1-287/V-611 „Dėl Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo, TAR, 44 (2014).
[131] Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo Nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 34, 36, 37, 38, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo V1 skyriumi pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sandaros įstatymo Nr. IX-547 2, 4, 5, 11 ir 14 straipsnių pakeitimo įstatymo projektų aiškinamasis raštas. [Intearaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-03]. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/11e0ca740de311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=e1ac4170-6486-45ad-bdcc-3ce9db340b8b>.
[132] Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo Nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 9, 10, 12, 13,

instucijos veiklą galima rasti ir tarp Naujojo socialinio modelio derinimo tarp institucijų lydinčios medžiagos pateikiamos per www.e-seimas.lt teisės aktų sistemą. Kaip savo rašte 2015-05-25 Nr. SD-15-6515 Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai savo poziciją išdėstė VDI[133] "<...> įgyvendinant minėtus pakietimus prieš tai turi būti sprendžiamas klausimas dėl papildomo finansavimo VDI skyrimo" [134] . Kadangi įstatymo leidėjas iš esmės pertvarko darbdavių atestavimo iš saugos ir sveikatos srities sistemą, šias funkcijas tiesiogiai numatydamas tik VDI, tačiau šiuo DSSĮ ir VDI įstatymo 6 straipsnio 17 dalies keitimu [135], nenumato papildomo finansavimo skyrimo minėtoms funkcijoms atlikti. Toks įstatymo leidėjo priimtas pakeitimas yra kritikuotinas. Reikia priminti, kad VDI yra darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų kontrolės funkcijas vykdanti institucija, todėl toks papildomų funkcijų VDI priskyrimas bei tokio pakeitimo tikslo suderinamumas su Europos Sąjungos reglamentavimu[136] yra abejotinas.

Naujasis DSSĮ reglamentavimas taip pat sprendžia T. Bagdanskio [137] išdėstytos problemos dėl teledarbą dirbančių darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatų įgyvendimo klausimus. Tuo tikslu DSSĮ yra papildomas nauju skyriumi "V^1 Darbuotojų, dirbančių nuotolinį darbą, ir laikinųjų darbuotojų sauga". Naujo DSSĮ 38^1 straipsnio 2 dalis sprendžia darbuotojų, dirbančių nuotolinį darbą, saugos klausimus. Šis reglamentavimas numato, kad jei darbdavys skiria darbo priemones, jis turi pareigą organizuoti darbuotojų mokymą, kaip su jomis saugiai dirbti. Taigi šiuo reglamentavimu iš esmės išsprendžiama T. Bagdanskio iškelta problema. Kitas naujas reglamentavimo aspektas darbuotojų, dirbančių pagal laikinojo įdarbinimo sutartis reglamentavime. DSSĮ papildomas nauju 38^2 straipsniu, kurio 3 dalyje yra nurodyta, kad "Laikinojo darbo naudotojas laikinajam darbuotojui leidžia pradėti dirbti tik tada, kai laikinasis darbuotojas yra supažindintas su jam taikomais darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės

---

16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 34, 36, 37, 38, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo V1 skyriumi pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sandaros įstatymo Nr. IX-547 2, 4, 5, 11 ir 14 straipsnių pakeitimo įstatymo projektų aiškinamasis raštas. [Interantyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-07]. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/740796b1053811e5a0edd66091ee4d78?positionInSearchResults=1&searchModelUUID=a0805f38-85ad-42e2-a736-f4fe28d004dd>

[133] Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto derinimo pažyma. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-07]. <https://e.seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/405494800dfd11e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=306&searchModelUUID=2d56cceb-6123-4826-ae8c-5159cb0b9dfd>.

[134] Valstybinė darbo inspekcijos 2015-05-25 raštas Nr. SD-15-6515. <https://e.seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/405494800dfd11e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=306&searchModelUUID=2d56cceb-6123-4826-ae8c-5159cb0b9dfd>

[135] Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo Nr. IX-1768 1, 6, 8, 9 straipsnių, ketvirtojo-1 skirsnio ir priedo pakeitimo bei 13-1 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas, TAR, 23711 (2016).

[136] 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai *OJ L 168, 30.6.2009, p. 24–32.*

[137] Tomas Bagdanskis, „Problems of flexible work forms in Lithuania" *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe*, 3, 2 (2012): 8. [Intearktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-03]. <http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_94b4e64435070c6d9fbac14f4457bdac>.

aktų reikalavimais, įskaitant esamus ir galimus rizikos veiksnius ir apsisaugojimo nuo jų priemonių naudojimo ypatumus, ir yra instruktuotas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, net jeigu laikinojo įdarbinimo įmonėje jis buvo nustatyta tvarka instruktuotas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais.” Tai reiškia, kad įgyvendinant darbuotojų teises į tinkamas darbo sąlyga yra įtvirtinamas papildomas saugiklis – laikinuosius darbuotojus konkrečioje darbo vietoje reikia papildomai instruktuoti. Tokiu reglamentavimu sprendžiama informavimo apie realias rizikas darbe problema.

Apibendrinus visa tai, kas buvo išdėstyta, galima teigti, kad darbuotojų saugą ir sveikatą darbe įgyvendinančios darbuotojų mokymų ir instruktavimo nuostatos plačiausiai reglamentuotos DSSĮ. Tačiau DSSĮ ir Darbo kodeksas savo turiniu darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisiniams santykiams pateikia iš esmės identišką reglamentavimą. Įstatymų leidėjas siekdamas teisės aktų aiškumo, šių santykių plataus reglamentavimo atsisako. Tokiu būdu Naujame darbo kodekse šiuos reikalavimus blanketinėmis normomis nukreipdamas į DSSĮ. Tikėtina, kad tokia reglamentavimo sistema taps aiškesnė. Tačiau naujasis DSSĮ reglamentavimas nuo 2017 liepos 1 d. kelia ir naujų praktinio įgyvendinimo problemų. Abejotinas papildomų funkcijų priskyrimas VDI, t.y dėl darbdavių žinių atestavimo iš saugos ir sveikatos srities, įgyvendinimas. Nepaisant to, apžvelgus galiojančio DSSĮ reglamentavimą ir naujojo DSSĮ nuo 2017 m. liepos 1 dienos nuostatas, tikimasi, kad darbdavių pareigos įgyvendinant tinkamą darbuotojų informavimą apie rizikos veiksnius ir pavojus darbe per darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisinius santykius, taps aiškesnės ir realiai įgyvendinamos darbdavių.

1.2.1.4. Potencialiai pavojingų įrenginių įstatymas

Be Darbo kodekso ir DSSĮ reglamentavimo, darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisiniam reglamentavimui yra svarbu aptarti ir PPĮĮ[138] reglamentavimą. Kaip yra nurodyta DSSĮ 27 straipsnio 4 dalyje, darbdavys turi pareigą mokyti ir instruktuoti darbuotojus, kai jie dirba su potencialiai pavojingai įrenginiais. Tuo tikslu, PPĮĮ numato šių nuostatų įgyvendinimo tvarką. PPĮĮ 10 straipsnio 2 dalies 9 punktas numato, kad darbdaviai leisti naudotis potencialiai pavojingais įrenginiais gali tik apmokytus ir atestuotus darbuotojus, o 10^1 straipsnio 4 dalies 2 punktas numato, kad darbuotojai dirbantys su potencialiai pavojingais įrenginiais turi būti atestuoti pagal atitinkamas potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrų ar darbuotojų, valdančių (naudojančių) potencialiai pavojingus įrenginius, mokymo programas ir privalo turėti mokymo programos baigimo ir atestacijos pažymėjimus. Taigi be bendrųjų nuostatų darbuotojų

[138] Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas, *Valstybės žinios* 46, 1116 (1996).

mokymo ir instrauktavimo tvarkai, PPĮĮ numato papildomus reikalavimus darbuotojų mokymui iš saugos ir sveikatos srities.

Atkreiptinas dėmesys, kad nors buvo keičiami darbo bei saugos ir sveikatos darbe nuostatas reglamentuojantys įstatymai, PPĮĮ reglamentavimas nesikeičia. Tai rodo, kad darbuotojų mokymai iš saugos ir sveikatos srities dirbant su potencialiai pavojingais įrenginiais iš esmės yra efektyvūs, dėl to esminių reglamentavimo problemų neišskirtina.

1.2.2. Poįstatyminiai teisės aktai

Kaip yra pastebėjęs J. Tartilas "darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą patvirtina per 50 saugos ir sveikatos teisės aktų"[139]. Poįstatyminiais teisės aktais yra įtvirtinama darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas[140]. Šie teisės aktai sudaro per "devyniasdešimt procentų visų darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų"[141]. Taigi iš esmės poįstatyminiais teisės aktais yra nustatomos konkrečios darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisinių santykių įgyvendinimo taisyklės. Jas galima klasifikuoti į dvi grupes:

i) poįstatyminiai teisės aktai reglamentuojantys darbuotojų mokymą;

ii) poįstatyminiai teisės aktai reglamentuojantys darbuotojų instruktavimą.

Svarbiausias poįstatyminis teisės aktas regalamentuojantis darbuotojų mokymą yra Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrieji nuostatai[142]. Tai pagrindinis darbuotojų mokymą nustatantis teisės aktas, numatantis formaliųjų mokymų[143] ir neformaliųjų mokymų[144] reglamentavimą. Formalusis švietimas darbuotojų saugos ir sveikatos žinių tikrinimui vykdomas darbdavių, taip pat jam atstovaujančių asmenų, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų, darbuotojų, dirbančių su potencialiai pavojingais įrenginiais asmenų atestavimui. Neformalusis švietimas vykdomas tuomet, kai darbdaviui kyla pareiga apmokyti darbuotojus iš saugos ir sveikatos srities, bet tai jis gali atlikti pats arba siųsti darbuotojus

---

[139] Juozas Tartilas, *Saugos darbe teisė: vadovėlis*. (Utena: Utenos Indra, 2014) 15.

[140] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 86. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

[141] Vytautas Nekrašas ir Ipolitas Nekrošius ir Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Komentaras*: III dalis (Vilnius: Justitia, 2004), 473.

[142] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos 2013 m. gruodžio 31 d. Nr. A1-724/V-1284 įsakymas Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 17 d. įsakymo Nr. A1-287/V-611 „Dėl Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatų patvirtinimo" pakeitimo, TAR, 44 (2014).

[143] Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 53-0 (1991). 2 straipsnio 3 dalis. Formalusis švietimas – švietimas, vykdomas pagal Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka patvirtintas ir įregistruotas švietimo programas, kurias baigus įgyjamas pradinis, pagrindinis, vidurinis arba aukštasis išsilavinimas ir (ar) kvalifikacija arba pripažįstama kompetencija, reikalinga įstatymų reglamentuojamam darbui ar funkcijai atlikti.

[144] Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 53-0 (1991). 2 straipsnio 17 dalis. Neformalusis švietimas – švietimas pagal įvairias švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas, išskyrus formaliojo švietimo programas.

mokytis į mokymo įstaigas. Pavyzdžiui darbuotojai dirba darbus, kurie priskiriami prie pavojingų darbų[145]. Tokius darbuotojus pagal įmonės viduje patvirtintas mokymo programas darbdavys gali apmokyti pats, arba pagal tarp mokymo įstaigos ir darbdavio suderintas mokymo programas, darbdavys juos siunčia apmokyti į mokymo įstaigas. Taip pat šio teisės akto nustatyta tvarka saugos ir sveikatos komitetų atstovai privalomai yra mokomi mokymo įstaigose, vėliau jų mokymą gali vykdyti ir darbdavys savo nustatyta tvarka. Iš esmės šis teisės aktas numato esminius pagrindus realizuojant darbuotojų mokymą saugos ir sveikatos srityje.

Be šio teisės akto taip pat yra svarbus Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. balandžio 1 d. Nr. 315 nutarimas, kuriuo yra keičiamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 292 „Dėl Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“.[146] Šis teisės aktas konkretina Darbo kodekso 268 reglamentavimą ir nustato darbdavio fizinio asmens, darbdaviui atstovaujančio įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros vadovo žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities tikrinimo tvarką, taip pat darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo, sąrašą.

Svarbiausias poįstatyminis teisės aktas darbuotojų instruktavimui yra Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiųstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašas[147]. Šis teisės aktas nustato darbuotojų instruktavimo rūšis, periodiškumą ir tvarką. Taip pat detalizuoja reikalavimus darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimui. Verta pastebėti, kad šis poįstatyminis teisės aktas nustatė laikinųjų darbuotojų intruktavimo tvarką, nors ji nebuvo reglamentuota DSSĮ. Tik su naujuoju DSSĮ reglamentavimu yra sprendžiamas darbuotojų intruktavimo problematika, kad darbuotojai nežinantys konkrečių rizikų kitoje darbo vietoje turi būti instruktuojami papildomai. Iki šiol galiojančiame DSSĮ šią pareigą įgyvendino darbuotojų darbdaviai. Naujasis reglamentavimas yra suderintas tuo, kad instruktuoti papildomai turi ir laikinojo darbo naudotojas pagal konkrečioje darbo vietoje egzistuojančius rizikos veiksnius. Taigi darytina išvada, kad įstatymų leidėjas minėtu reglamentavimu siekė išspręsti įstatymo spragas, nes pirmiau ši intsruktavimo tvarka buvo nustatyta poįstatyminiame teisės akte.

---

[145] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 3 d. nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“ , *Valstybės žinios* 87 , 3751 (2002).

[146] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. balandžio 1 d. nutarimas Nr. 315 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimo Nr. 292 „Dėl Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo“, TAR, 2015-05034 (2015).

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

1.2.3. Lokaliniai teisės aktai

Galima sakyti, kad išsamiausiai Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatos yra įgyvendinamos įmonės viduje leidžiant lokalinius norminius teisės aktus, su kuriais darbuotojai supažindinami pasirašytinai[148]. Tiek dabar galiojantis Darbo kodeksas (264 straipsnio 3 dalis), tiek nauju reglamentavimu šių reikalavimų perkėlimas tik į DSSĮ (20, 25 straipsniai) numato darbdavių pareigą rengti darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, darbuotojų mokymo ir atestavimo tvarką. Lokaliniais teisės aktais iš esmės yra tiesiogiai įtvirtinamos tiek darbdavių, tiek ir darbuotojų teisės ir pareigos į saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas. Kaip jau buvo pažymėta, lokalinių teisės aktų nesilaikymas darbuotojams užtraukia drausminę atsakomybę. Taigi toks šių institute reglamentavimas iš esmės subalansuoja pusiausvyrą tarp darbuotojų teisių ir pareigų laikytis instrukcijų nurodymų. Neveltui DSSĮ 33 straipsnio nuostatos papildomai įtvirtina, kad kai darbuotojai buvo instruktuoti ir apmokyti iš saugos ir sveikatos srities, vadovaudamiesi įgytomis žiniomis jie kaip galima labiau privalo rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata. O įgyvendindami minėtas nuostatas pareigas, jie vadovaujasi padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais.

Taigi įmonės viduje, tarp darbo santykių dalyvių, galima išsamiausiai reglamentuoti darbuotojų mokymų ir instruktavimų bei šiuos reikalavimus pažeidus, atsakomybės taikymo tvarką. Tokiu būdu darbdavys tiek darbo tvarkos taisyklėse, įmonės vidaus tvarką nustatančiuose įsakymuose gali apibrėžti aiškų šių nuostatų reglamentavimo turinį. Kaip jau buvo išaiškinta analizuojant Darbo kodekso, Naujojo darbo kodekso, DSSĮ ir kitų teisės aktų reglamentavimą lokaliniuose teisės aktuose darbdavys konkrečiai nustato šių reikalavimų įgyvendinimą. Pavyzdžiui vadovaudamsis Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendraisiais nuostatais, darbdavys pasirengia darbuotojų mokymo ir žinių darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais tikrinimo ir vertinimo tvarką. Šioje tvarkoje, vadovaudamasi įmonės specifika, darbo pobūdžiu jis gali nustatyti konkrečius reikalavimus darbuotojų mokymui, taip pat nustatyti periodiškumą, kas kiek laiko darbuotojai yra papildomai mokomi iš saugos ir sveikatos srities. Tuo pačiu vykdydamas mokymus, jis taip pat priima lokalinius teisės aktus, kurių nesilaikymas užtraukia drausminę, administracinę ir net baudžiamąją atsakomybę.

Rengdamas saugos ir sveikatos darbe instrukcijas, darbdavys vadovaujasi Darbo kodekso, DSSĮ kitų įstatymų bei poįstatyminių teisės aktų ir Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiųstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašo reikalavimais. Svarbiausias instrukcijų, kaip lokalinio

[148] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 75. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

teisės akto tikslas - informavimo apie rizikos veiksnius ir rizikas darbe aiškumas ir išsamumas. Instrukcijų rengimui yra nustatatyta įdomi ypatybė, kad jos gali būti rengiamos ne tik lietuvių kalba, bet ir bet kuria kalba, kurią supranta darbuotojas. Toks įtvirtinimas reiškia, kad šis lokalinis teisės aktas yra kur kas lankstesnis nei darbo tvarką reglamentuojantys įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai. Be kita ko svarbu pažymėti, kad darbdavys rengdamas šiuos teisės aktus turi užtikrinti ne tik jų laikymąsi bet ir atititikimą darbo specifikai. Todėl instrukcijos turi būti peržiūrėtos, pakeistos, papildytos ir iš naujo patvirtintos (visos ar jų pakeitimai, papildymai) įsigaliojus naujiems ar pakeistiems darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktams, į kurių reikalavimus turi būti atsižvelgiama instrukcijose; įvykus nelaimingam atsitikimui darbe ar avarijai ir jų tyrimo metu paaiškėjus, kad reikia pakeisti ar papildyti atitinkamas instrukcijas; keičiant technologinį procesą, darbo sąlygas, pradedant naudoti, naujas medžiagas, žaliavas ir kitais darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti aktualiais atvejais[149]. Tokia kontrolės sistema turi užtikrinti, kad darbavys parengs tikrai išsamius ir tinkamus lokalinius teisės aktus iš saugos ir sveikatos srities, o darbuotojai laikysis juose nurodytų nurodymų.

Apibendrinus vis tai, kas buvo išdėstyta, darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavime nustatyta plati saugios ir tinkamos darbui aplinkos realizavimo per darbuotojų mokymą ir instruktavimą teisinė sistema. Konstitucinė vertybė – darbui saugios aplinkos įtvirtinimas nustatytas gana plačiai. Šį vertybė pirmiausia aptariama nuo tarptautinių susitarimų ir Europos Sąjungos darbo teisės reglamentavimo, kuris, būdamas Lietuvos teisinės sistemos dalimi, yra suderintas su Lietuvos Respublikos įstatymais ir konkretina šio reglamentavimo tikslus Darbo kodekse (ir Naujajame darbo kodekse), DSSĮ, PPĮĮ bei kituose įstatymuose. Dauguma praktinio įgyvendinimo normų darbuotojų mokymui ir instrktavimui yra įtvirtinta poįstatyminiuose teisės aktuose. Toks reglamentavimo lankstumas leidžia detalizuoti šių nuostatatų konkrečius reikalavimus, taip pat atsižvelgiant į darbo rinkos pasikeitimus, lanksčiai keisti šio reglametavimo nuostatas. Išsamiausiai darbuotojų mokymą ir instruktavimą darbdaviai galima apibrėžti įmonių viduje leidžiant lokalinius teisės aktus. Lokaliniais teisės aktais numatomos konkrečios darbuotojų teisės ir pareigos, įtvirtinami saugikliai jų laikymuisi. Jei darbuotojas buvo instruktuotas ir apmokytas iš saugos ir sveikatos srities ir šių reikalavimų nesilaikė, jam gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Tokiu pat būdu atsiskeleidžia ir darbdavio teisių ir pareigų turinys. Jei darbdavys nesilaiko lokaliniuose teisės aktuose nustatytų reikalavimų arba jų nenusato, jam taip pat gali kilti atsakomybė (administracinė ar net baudžiamoji)[150].

[149] Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2012 m. rugpjūčio 10 d. įsakymas Nr. V-240 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiųstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašo patvirtinimo “, *Valstybės žinios* 96, 4944 (2012).
[150] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas”, (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 75. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

Kaip savo moksliniame tyrime nurodo A. Tartilaitė "darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugias ir sveikas darbo sąlygas apima labai platų darbdavio veiksmų spektrą – tai daugelio organizacinių, techninių, ekonominių, teisinių, ergonominių, higienos, gydymo, profilaktikos veiksmų, kurių darbdavys imasi pats tiesiogiai, įgyvendindamas darbdavio pareigą numatančias teisės normas, arba jų įgyvendinimą organziauoja per kitus asmenis"[151]. Būtent tokią darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisinio reglamentavimo tvarką nustato šiame skyriuje aptartas teisinis šių poinstitučių reglamentavimas.

[151] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas" (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010) 75. Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

2. DARBUOTOJŲ MOKYMO IR INSTRUKTAVIMO REGLAMENTAVIMO ĮGYVENDINIMO PRAKTINĖ ANALIZĖ LIETUVOS DARBO TEISĖJE

Aptarus darbuotojų mokymą ir instruktavimą iš saugos ir sveikatos srities reglamentuojančių teisės aktų sistemą, reikalavimų turinį bei kintantį reglamentavimą priėmus naujus darbo įstatymus, yra svarbu pateikti esamo reglamentavimo įgyvendinimo problemų analizę. Įsigaliojus naujam reglamentavimui tam tikri praktikoje kylantys klausimai dėl tinkamo reikalavimų interpretavimo gali būti ir neišspręsti. Atsižvelgiant į tai, kad su naujuoju teisiniu reglamentavimu atitinkamai turės būti tikslinamos šiuo metu galiojančios reglamentavimo nuostatos, yra svarbu visapusiškai įvertinti ir ištirti esamo reglamtavimo praktiką bei pateikti praktinio įgyvendinimo siūlymus. Be kita ko verta pažymėti, kad teisinių problemų bei kazuistinė analizė svarbi tuo, nes įstatymų leidėjas svarsto nuostatas dėl naujųjų darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų įsigaliojimo datos. Taip pat svarstant dėl priimto reglamenatvimo tobulinimo, šioms nuostatoms dar neįsigaliojus, ar svarstant galimybę šių teisės aktų įsigaliojimą nukelti vėlesniam laikui, siekiant ištaisyti juridinės technikos ir teisės normomis neaiškiai, nepakankamai subalansuotai parengtas teisės nuostatas. Tuo tikslu, šiame magistrinio darbo skyriuje bus analizuojama Lietuvos teismų praktika ir teismų formuojama doktrina. Išskirti būdingiausi, praktikoje kylančias nuostatų įgyvendinimo problemas sąlygojantys, veiksniai. Šiam tikslui pasiekti bus analizuojama nuostatų įgyvendinimo kontrolę ir priežiūrą įgyvendinančių institucijų pateikti apibendrinimai, "geruų praktikų" siūlymai, taip pat mokslininkų, pavyzdžiui Charles Woolfson [152] ir kitų [153], atlikti moksliniai tyrimai [154] ir įžvalgos[155]. Tai pat bus siekiama apibendrinti pažeidimų iš darbuotojų mokymo ir instruktavimo nuostatų įgyvendinimo statistikos tendencijas, taip pat nelaimingų atsitikimų darbe statistiką bei aptariamos dažniausios šių pažeidimų atsidarimą sąlygojančios priežastys susijusios su teisinio reglamentavimo nuostatomis.

[152] Charles Woolfson, Jeffrey Sommers, *Austerity and the Demise of Social Europe: The Baltic Model versus the European Social Model, Globalizations*, 13:1, 78-93, DOI: 10.1080/14747731.2015.1052623; Charles Woolfson, "A Sociological Survey of Workplace Safety Culture in pre-Accession Lithuanian Enterprises", A Research Paper (Glasgow: University of Glasgow, Faculty of Social Sciences, European Centre for Occupational Health, Safety and Environment, 2001).

[153] Violeta Kavaliauskaitė, „The New Lithuanian labour code" *International Journal of Baltic Law Volume* 1, 3 (2004); Charles Woolfson, Remigijus Jankauskas, Audrius Ščeponavičius, Matthias Beck, Birutė Pajarskienė, Aušra Grigošaitienė, „Attitudes of National and Workplace Level "Stakeholders" to Occupational Health and Safety Issues in Lithuania"*Visuomenės Sveikata* 3 (2003): 45-53.

[154] Charles Woolfson, Dace Calite, „Darbo aplinka ir socialinis dialogas Europos Sąjungos naujojoje valstybėje Lietuvoje." *Pinigų Studijos 2* (2008); Charles Woolfson, Dace Calite, Epp Kallaste, „Employee 'voice' and Working Environment in Post-communist New Member States: An Empirical Analysis of Estonia, Latvia and Lithuania." *Industrial Relations Journal* 39, 4 (2008).

[155] Charles Woolfson, „Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai" *Pinigų Studijos* 3 (2005); Remigijus Jankauskas, Charles Woolfson, A. Steponavičius, „Occupational Health and OHS in Preaccession Lithuania." *4th Symposium on Occupational Health "Quality in Occupational Health" : February 5-6 2004, Tartu, Estonia*, 2004, 23-24.

Kaip jau buvo įvardinta ankstesniame skyriuje, darbuotojų mokymą ir instruktavimą iš saugos ir sveikatos srities reglamentuoja labai daug teisės aktų. Visų jų, dėl magistrinio darbo tyrimui nustatytos apimties, aptarti nėra tikslinga, tačiau buvo aptarti patys svarbiausi šiuos poinstitučius apibrėžiantys teisės aktai, poįstatyminiai aktai bei reglamentavimas, kuris turi būti nustatytas lokaliai – įmonėse viduje. Vertinant šių visų reikalavimų praktinį įgyvendinimą, toliau bus nagrinėjamas nustatytas reguliavimas trimis lygmenimis:

i) Teismų praktikoje formuluojamos teisininės doktrinos atsakomybės už darbuotojų mokymą ir instruktavimą reglamentuojančių normų pažeidimus vertinimas.

ii) Darbo teisės ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisės mokslininkų mokslinėje literatūroje išskirtų problemų bei jų sprendimo būdų analizė ir užsienio šalių geroji patirtis ir praktika.

iii) Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų ir nelaimingų atsitikimų darbe statistinių rodiklių lyginamoji analizė ir iš to sekančios išvados.

2.1. Lietuvos teismų praktikoje formuojama doktrina ir jos įgyvendinimo problemos

Kaip savo tyrimuose yra nurodę A. Verikas[156], A. Tartilaitė[157], J. Tartilas[158] už darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimus kyla drausminė, materialinė, baudžiamoji ir administracinė atsakomybė. Tuo pačiu reikia priminti, kad saugos ir sveikatos reikalavimai nėra tik darbdavio legitimizuota pareiga, nes nustatytas teisinis reglamentavimas įpareigoja reikalavimų laikytis ir darbuotoją. J. Tartilas pažymi, kad nustatytas teisinis reglamentavimas "taikant Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, susiduriama su daugeliu problemų. Vienos jų atsiranda dėl teisinio reglamentavimo trūkumų ir nesuderinamumo, t. y. įstatyme nemažai nuorodų į neegzistuojančius teisės aktus, o tai apsunkina šio įstatymo taikymą praktikoje, kitos problemos kyla dėl darbo teisinių santykių subjektų pasyvaus elgesio ir netinkamo požiūrio į darbų saugą. Darbo kodekse įtvirtinta principinė nuostata teigianti, kad už darbo saugą yra atsakingas ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas, kad abi šios darbo sutarties šalys savo aktyviais veiksmais galėtų daryti įtaką darbo saugai. Dar kitos problemos susijusios su teisės reforma darbo saugos srityje."[159]

DSSĮ 46 straipnis numato darbdavių ir darbuotojų atsakomybę už šiame įstatyme nustatytų reikalavimų nesilaikymą, taip pat aplinkybes, kai atsakomybė gali būti švelninama, pagrindus. Tačiau šio teisės akto 46 straipsnio dispozicija yra blanketinė, todėl konkrečios atsakomybės nuostatos yra nustatomos kitais įstatymais. ATPK[160] 41 straipsnis numato tiek darbdavių, tiek ir darbuotojų administracinę atsakomybę už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimus. Siekiant įvertinti darbuotojų mokymų ir instruktavimo reglamentavimo efektyvumą per pareigas laikytis šio teisinio reglamentavimo, yra būtina apžvelgti administracine teisena priimamų teismų sprendimus ir išskirti būdingiausius teisinės doktrinos iš administracinės teisenos ypatumus. Vadovaujantis VDI įstatymo[161] 6 straipsnio 17 punktu VDI tikrina, ar darbuotojai nustatyta tvarka instruktuoti, apmokyti, atestuoti darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, o vadovaujantis šio įstatymo 9 straipsnio 2 dalies 5 punktu VDI inspektoriai turi teisę surašyti administracinių teisės pažeidimų protokolus bei paskirti baudą. Šie sprendimai, administracine teisena, gali būti skundžiami administraciniam teismui. Analizuojant teismų praktiką minėto pobūdžio ginčuose pastebimą tendencija, kad net VDI nustačius griežtus

[156] Andrius Verikas, „Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas: teisiniai aspektai", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2007). (rankraštis).
[157] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010). Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.
[158] Juozas Tartilas, *Saugos darbe teisė: vadovėlis*. (Utena: Utenos Indra, 2014).
[159] Juozas Tartilas, „Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos" *Socialinis darbas*: *mokslo darbai* 3,1 (2004): 42.
[160] Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Vyriausybės žinios* 1, 1 (1985).
[161] Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, *Valstybės žinios* 102, 4585 (2003).

darbo saugos ir sveikatos nuostatų pažeidimus iš darbuotojų mokymo ir instruktavimo reikalavimų, teismai labai dažnai mažina paskirtas baudas arba netaiko administracinės atsakomybės. Verta pažymėti, kad už darbo įstatymų, saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaikymą yra numatytos nemažos baudos: nuo dviejų šimtų aštuoniasdešimt devynių iki vieno tūkstančio keturių šimtų keturiasdešimt aštuonių eurų ir (ar) pareigūnams nuo vieno šimto keturiasdešimt keturių iki septynių šimtų dvidešimt keturių eurų.

Analizuojant Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktiką [162] pastebima tendencija, kad teismai arba patvirtindami žemesnės instancijų sprendimus arba keisdami priimtą sprendimą labai dažnai mažina atsakomybę, švelnindami pakirtą administracinę baudą. Pavyzdžiui Lietuvos vyriausiasis administracinio teismas 2011 m. liepos 28 d. nutartimi administracinėje byloje Nr. N-575-1656-11, paliko galioti Vilniaus apygardos administracinio teismo 2010 m. liepos 9 d. nutartį administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. II-1051-281/2010, kuria buvo pakeistas VDI nutarimu paskirta administracinė nuobauda - 1750Lt bauda ir paskirta švelnesnė administracinė nuobauda - 100 litų bauda. Kitoje byloje [163] Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas paskirtą 3 000 litų baudą sumažino iki 1 000 litų. Nors minėtoje nutartyje teismas konstatavo, kad "remiantis tuo, kas pasakyta, spręstina, kad A. B. veikoje ATPK 41 straipsnio 1 dalyje numatyto administracinio teisės pažeidimo sudėtis konstatuota teisėtai ir pagrįstai, pirmosios instancijos teismas visapusiškai ištyrė reikšmingas bylai aplinkybes, todėl priėmė iš esmės teisingą nutartį."[164], tačiau teismas gerokai sumažino paskirtos baudos dydį net 17 kartų. Svarbu pažymėti, kad šioje byloje teismas nustatė, svarbias nagrinėjamai problematikai aplinkybes: "<…> nebuvo atliktas darbuotojų tikslinis instruktavimas, darbuotojai nebuvo supažindinti su saugiais darbų atlikimo būdais, <…> nebuvo atsižvelgta į J. R. sveikatos būklę, nevisiškai įvertintos jo galimybės atliekant techniko-montuotojo darbus (gali dirbti ribotai). Minėti pažeidimai sukėlė sunkias pasekmės – įvyko sunkus nelaimingas atsitikimas, kurio metu nukentėjo darbus atlikęs J. R."[165]. Šiuo atveju teismas, vertindamas byloje nurodytas aplinkybes ir atsižvelgamas į padaryto ATPK 41straipsnio 1 dalyje numatyto pažeidimo pobūdį, pavojingumą, mastą, vadovaujantis teisingumo, protingumo kriterijais, konstatavo, kad "<…> bauda yra per didelė ir neadekvati

[162] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. vasario 24 d. nutartis byloje Nr. N-575-920-12, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. lapkričio 5 d. nutartis byloje Nr. N-575-3157-11, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. liepos 28 d. nutartis byloje Nr. N-575-1656-11, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. balandžio 1 d. nutartis byloje Nr. N-575-479-11, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. kovo 19 d. nutartis byloje Nr. N-575-148/2010, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. vasario 20 d. nutartis byloje Nr. N-575-107-10, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 24 d. nutartis byloje Nr. N-575-1184-08, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 12 d. nutartis byloje Nr. N-575-901-08, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. spalio 31 d. nutartis byloje Nr. N-261-408-08.

[163] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. balandžio 1 d. nutartis byloje Nr. N-575-479-11.

[164] *Ibid.*

[165] *Ibid.*

padarytam teisės pažeidimui, todėl neteisinga ir, remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 109 straipsnio 1 dalimi, mažintina <…>." [166] Taigi tokia teismų pozicija kelia nemažai prieštaringumų, jei pasirinktas reglamentavimas šioje srityje yra iš esmės labai išsamus bei nustatantis įpareigojimus abi darbo santykių šalis jų laikytis, tačiau asmenims šiuos reikalavimus pažeidus, teismai iš esmės laikosi liberalios pozicijos, todėl baudos yra gerokai sumažinamos. Pavyzdžiui, kitoje byloje teismas nurodė, kaip pagrindą sumažinti paskirtą nuobaudą - darbdavio gailestį[167]. Tokia tendencija kelia įvairius klausimus: jei numatytas griežtas ir išsamus reglamentavimas sąlygoja tai, kad darbdaviai nesilaiko pareigos mokyti ir instruktuoti darbuotojus, net kai VDI paskirtos sankcijos iš esmės yra nemažos, tačiau teismai dėl įvairių priežasčių paskirtas baudas sumažina ženkliai, ar taip yra pasiekiama įstatymais keliamas tikslas darbdaviams garantuoti saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas? Tuo pačiu kyla klausimas dėl sankcijų atgrasančio pobūdžio. Jei paskirtos baudos yra mažinamos ženkliai, ar darbdaviai siekia tinkamai laikytis nustatytų įpareigojimų? Toks problemų kėlimas neabejotinai svarbus ar laikantis tokios praktikos bus pasiekta administracine tvarka konstatuotų pažeidimų satisfakcija. Be kita ko tokias abejones patvirtina ir Konsitucinio teismo išaiškinimas, kad "Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata, pagal kurią kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, suponuoja ir valstybės pareigą nustatyti teisinį reguliavimą, pagal kurį būtų sudarytos teisinės prielaidos įgyvendinti šią teisę. Tai darydama valstybė kartu privalo nustatyti ir veiksmingus šios konstitucinės teisės įgyvendinimo kontrolės mechanizmus"[168]. Nors kontrolės mechanizmas yra sukurtas, darbdaviui nesilaikančiam minėtų įsipareigojimų kyla administracinio atsakomybė, tačiau analizuojant teismų praktikoje formuojamą doktriną abejonių kelia teismų tendencija gerokai mažinant darbdaviams paskirtas baudas. Tuo pačiu abejotina teismų praktikoje nurodyta ATPK 31 straipsnio taikymo taisyklė, kai dėl darbdavio gailesčio, baudų dydžiai – sumažinami ženkliai. Tuo pačiu ir ATPK 248 straipnyje įtvirtinta auklėjamoji nuobaudų skyrimo paskirtis – užkirsti kelią teisės pažeidimams, auklėti piliečius, kad jie laikytųsi įstatymų, stiprintų teisėtumą. Juo labiau, kad ir teisės teorijoje yra išskiriama kylančios atsakomybės auklėjamoji funkcija, kurios pakirtis yra "skatinti laikytis teisės aktų, gerbti kitų piliečių teises ir teisėtus interesus"[169]. Todėl šiuo atžvilgiu administracinės teisenos poveikio priemonės yra aiškios – auklėjant užkirsti galimus pažeidimus ateityje.

[166] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. balandžio 1 d. nutartis byloje Nr. N-575-479-11.
[167] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 24 d. nutartis byloje Nr. N-575-1184-08.
[168] Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. balandžio 29 nutarimas, bylos Nr. 56/06 "Dėl nelaimingų atsitikimų darbe".
[169] Linas Baublys, Darijus Beinoravičius, Andrius Kaluina, Paresh Kathrani, Giedrė Lastauskienė, Kristina Miliauskaitė, Ernestas Spruogis, Vidas Stankevičius, Eglė. Venckienė, *Teisės Teorijos įvadas: vadovėlis*. 2 pataisytas ir papildytas leidimas. ed. (Vilnius: MES, 2012), 470.

Be administracinės atsakomybės nesilaikant darbų saugos ir sveikatos reikalavimų darbuotojų mokymui ir instruktavimui gali kilti ir civilinė atsakomybė. Analizuojantant teismų praktiką labiausiai išskirtinos bylos kylančios iš darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimo. Šių bylų kategorija labai dažnai yra susijusi su nelaimingais atsitikimais darbe, atsiradimo priežastimis įvardinti netinkamą darbuotojų intruktavimą ir mokymą [170]. Nors civilinė atsakomybė kaip samprata, apima daugelį aspektų, pavyzdžiui ir darbuotojų materialinę atsakomybę ir pan., vis dėl to, nagrinėjamai temai yra aktualu aptarti teisminę praktiką susijusią su nelaimingais atsitikimais darbe ir darbuotojų sveikatai padarytos žalos atlyginimu. Daugiausiai tyrimų minėtam reglamentavimui yra atlikęs A. Verikas. Pasak jo, darbdavio pareiga sudaryti darbuotojams saugias darbo sąlygas turi būti vertinama pagal visuotino elgesio standartus, tai reiškia, kad darbdavys privalo laikytis *bonus pater familias* reikalavimų, tačiau praktikoje tai dažnai suprantama kaip abstraktus neteisėtumas, o ne ją konkretizuojantys teisės aktų reikalavimai [171]. Taigi nagrinėjamai problematikai svarbu įvertinti, kokia yra teismų formuojama praktika sprendžiant bylas susijusias su mokymo ir instruktavimo reikalavimų pažeidimais. Kaip nurodo A.Verikas, vertinant darbdavio atakomybę dėl darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimą, nulėmusį nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos atsiradimą, svarbu įvertinti darbdavio pareigą šių nuostatų laikymuisi[172]. Ypatingai dar ir dėl to, kad minėtų reikalavimų turi laikytis ir pats darbuotojas, "betarpiškai atlikdamas pavestas darbo funkcijas, o žala sveikatai paprastai atsiranda tada, kai pats darbuotojas ar kiti pažeidžia šių "technologinių" darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus"[173]. Tokiu atveju tiek ir A. Verikas[174], tiek ir kiti autoriai kelia klausimus kaip darbdavys gali būti atsakingas už žalą, kai žala atsirada dėl darbuotojų veikimo arba neveikimo? Pasak A. Veriko, ši atsakomybės forma darbdaviui kyla, kaip "darbo įstatymų nustatytų darbdavio pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas organizuojant darbo procesą" [175]. Tuo tikslu yra išskiriama konkreti darbdavio "pareiga užtikrinti, kad darbuotojui būtų suteiktos reikiamos žinios saugiai atlikti pavestą darbą ir atliekamas darbas atitiktų jo kvalifikaciją (DK 270 str.)"[176].

Pateiktas A. Veriko civilinės atsakomybė vertinimas darbuotojų sveikatai padarytos žalos vertinimu be abejonės koreliuoja ir su teismų praktikoje suformuotomis taisyklėmis. Pavyzdžiui

[170] Valstybinės darbo inspekcijos duomenys. Mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe pasiskirstymas pagal įmonių ekonominės veiklos rūšis 2013 – 2016 metais (Laikotarpis - atitinkamų metų sausio 1 d. – spalio 31 d.) (2016-10-31 duomenimis). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-11-06]. <http://www.vdi.lt/PdfUploads/NAprognozeVeikla2016.pdf>.

[171] Andrius Verikas, „Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas: teisiniai aspektai", 96 (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2007). (rankraštis).

[172] *Ibid*., 97.

[173] *Ibid.*

[174] *Ibid.*

[175] *Ibid.,* 98

[176] *Ibid.*

Lietuvos Aukščiausiais Teismas 2013 m. rugsėjo 18 d. nutartimi [177] išsprendė ginčą dėl darbuotojo patirtos žalos atlyginimo įvykus nelamingam atsitikimui darbe, kai darbuotojas dėl darbdavio netinkamai organizuoto darbo (saugos ir sveikatos instrukcijų nesilaikymo, neparengtų saugos ir sveikatos instrukcijų) patyrė sunkų sveikatos sutrikdymą. Ištirdamas bylai reikšmingas aplinkybes LAT nurodė, kad "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 (DK 248 straipsnio 4 punktas, 250 straipsnis, 260 straipsnis)"[178]. Pasak LAT "teisinė atsakomybė atsiranda tik pažeidus teisės normų nustatytą asmens elgesio standartą, <…> teisėjų kolegija pažymi, kad toks nukentėjusiojo elgesys (darbas su netinkamo galingumo šviestuvu nepakankamai išvėdintoje patalpoje nesant darbų saugą prižiūrinčio specialisto) buvo nulemtas darbdavio (kasatorės) pareigos užtikrinti tinkamas ir saugias darbo sąlygas nevykdymo"[179]. Teismo vertinimu, žala kilo iš netinkamai vykdytos pareigos instruktuoti darbtuojus saugos sveikatos klausimais, suteikiant kuo daugiau informacijos apie pavojus ir rizikas darbe, taip pat organizuojant saugią darbo aplinką. Todėl LAT nustatė, kad "viešojo intereso prasme darbdavys, organizuodamas darbus, turi maksimaliai stengtis ir visiškai laikytis saugos užtikrinimo reikalavimų. <…> Atsargumas reiškia pasisaugojimą, galimų pavojų numatymą. Nagrinėjamoje byloje buvo nustatyta, kad nukentėjusysis neturėjo galimybės pasinaudoti kitomis darbo priemonėmis, o sąlygos žalai kilti susidarė dėl darbdavio netinkamai vykdytos pareigos užtikrinti darbo saugą. Iš byloje esančių duomenų darytina išvada, jog dirbti tokiomis sąlygomis buvo įprasta, nes visas kompleksas organizacinių aplinkybių netinkamai vykdant darbų saugos reikalavimus <…> Atsižvelgiant į tai, nukentėjusysis, vykdydamas darbdavio nurodymus ir atlikdamas darbines funkcijas netinkamomis priemonėmis, negalėjo numatyti galimų pavojų ir neviršijo protingai atsargaus žmogaus elgesio standartų"[180]. Toks LAT aiškinimas pagrindžia A. Veriko argumentus dėl darbdavio atsakomybės taikymo nesuteikiant pakankamai žinių apie saugų darbinių funkcijų vykdymą [181]. Tokias nelaimingų atsitikimų darbe sukeltas priežastis patvirtina ir teismų praktika[182] nagrinėjanti žalos atlygintinumo dydį bei santykį su darbuotojo darbinių funkcijų

[177] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-426/2013.
[178] *Ibid.*
[179] *Ibid.*
[180] *Ibid.*
[181] Andrius Verikas, „Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas: teisiniai aspektai", 96-97 (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2007). (rankraštis).
[182] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. M. ir kt. v. AB „Lietuvos geležinkeliai ", bylos Nr. 3K-3-566/2008. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 13 d. nutartis, priimtoje civilinėje byloje A. R. v. UAB „Viltis" ir kt., bylos Nr. 3K-3-219/2008. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 12 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius v. R. A. K., bylos Nr. 3K-3-476/2005.

suvokimu ir gebėjimu pasirinkti saugų atlikimo būdą, vadovaujantis saugos ir sveikatos instrukcijomis. Tačiau šiose bylose taip pat buvo įvertinta ir darbuotojo atsakomybės iš tinkamų reikalavimų (instrukcijų) nevykdymo problema ir darbuotojų atsakomybės sąlygos.[183] Taigi teismų praktikoje išskiriama abiejų darbu sutarties šalių atsakomybė įgyvendinant pareigą instruktuoti ir suteikti žinias apie saugius darbo atiliko būdus bei darbuotojų pareigą tinkamai juos informavus, šių pareigojimų laikytis.

Nagrinėjamai temai išskirtina ir kita teismų praktikoje nagrinėta problema, tai darbuotojų pasiųstų į kitą įmone dirbti tinkamas informavimas apie konkrečias darbines rizikas ir pavojingus veiksnius. Pavyzdžiui Vilniaus apygardos teismas priėmė įdomu sprendimą dėl atsakomybės taikymo pasiųstų darbuotojų instruktavimui[184]. Šioje byloje kilo ginčas dėl darbdavių solidarios atsakomybės taikymo įvykus nelamingam atsitikimui darbe, dėl kurio patirtų sužeidimų darbuotojas mirė. Byloje nustatyta, kad darbuotojas S. B. būdamas UAB "Liptransa" ekspeditoriumi turėjo pristatyti makulatūros krovinį į įmonę AB "Grigiškės", iškrovimo darbus turėjo atlikti ne jis pats, o AB "Grigiškės" darbuotojai. Tiek pirmosios, tiek ir apeliacinės instancijos teismai sprendė, kad nėra AB "Grigiškės" civilinės atsakomybės sąlygų, nes krovos darbus vykdė ne darbuotojas S. B, o AB "Grigiškės" darbuotojai, kurie yra apmokyti ir instruktuoti kaip šiuos darbus saugiai atlikti. Teismai nustatė, kad UAB „Liptransa", kurios darbuotojas buvo S. B., ir AB „Grigiškės" bendros veiklos nevykdė, o šiuos subjektus siejo tik civilinė pervežimo sutartis. Todėl abiejų instancijų teismai konstatavo tik UAB "Liptransa" reikalavimo užtikrinti saugias nekenksmingas darbo sąlygas pažeidimus, ir tai, kad minėta įmonė pažeidė pareigą intruktuoti darbuotoją apie saugius atlikimo būdus.

Tokios teismų išvados yra kritkuotinos. Nors teismuose buvo keliamas klausimas dėl abiejų įmonių pareigos užtikrinant saugias sąlygas darbuotojams, vadovaujantis DSSĮ 30 straipsnio reikalavimus, tačiau išsamiau teismai šių argumentų netyrė ir sprendė tik UAB "Liptransa" atsakomybės klausimą. Teismas AB "Grigiškės" atsakomybės nenustatė, vadovaudamasis bendraisiais civilinės atsakomybės nustatymo pagrindais, nes pasak teismo "kiekvieno darbuotojo veiksmai buvo atriboti pagal nusistovėjusią praktiką tokioje ekonominėje (civilinėje) veikloje, kuri buvo taikoma ir vykdant pervežimus pagal sudarytą sutartį"[185]. Tokia pozicija kritikuotina, pirmiausia dėl to, kad tiek DSSĮ 30 straipsnis, tiek ir Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiųstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašas numato, kad kai du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje darbo vietoje ar darbo vietose, organizuoja darbą taip, kad būtų

[183] *Ibid.*
[184] Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. rugsėjo 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1292-798/2015.
[185] *Ibid.*

garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, neatsižvelgiant į tai, kuriam darbdaviui darbuotojas dirba[186]. Todėl toks darbuotojas turi būti instruktuojamas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, nepaisant to, kad įmonėje, kurioje jis nuolat dirba, buvo nustatyta tvarka apmokytas ir instruktuotas[187]. Be kita ko, verta pažymėti, kad du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje darbo vietoje ar darbo vietose, organizuoja darbą taip, kad būtų garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, įvertina galimus pavojus ir rizikos veiksnius ir prireikus parengia bendradarbiavimo ir veiksmų koordinavimo tvarkos aprašą, kuriame nustato ir darbuotojų instruktavimo tvarką[188]. O siekdami apsaugoti darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, darbdaviai bendradarbiauja ir koordinuoja veiksmus, įgyvendindami darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nuostatas, ir informuoja vienas kitą, darbuotojų atstovus, darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai bei darbuotojus apie galimus pavojus ir rizikos veiksnius.[189] Teismų išvadose nurodyta, kad egzistavo nustatyto elgesio parktika, kaip tokie darbai turi būti atlikti, tačiau magistrinio darbo autorės nuomone, tai neelminuoja abiejų darbdavių pareigos vykdyti saugos ir sveikatos darbe reikalavimus ir koordinuoti abiejų darbdavių pareigą užtikrinti saugią darbo aplinką informuojat darbuotojus apie galimus pavojus ir rizikos veiksnius darbe. Byloje konstatuota, kad nelaimingo atsitikimui įtakos turėjo ir darbuotojų elgesys: sužalotojo, nes jis netinkamai paruošė iškrovimui puspriekabę bei AB "Grigiškės" darbuotojų, nes nėra duomenų ar tinkamai buvo laikytasi reikalavimų iškraunant makulatūra naudotis diržais, kaip apsaugine priemone. Viso to pasekoje nuketėjusysis buvo prispaustas nukritusio krovinio ir žuvo darbo vietoje. Tokia teismų praktika neatitinka teisės aktuose darbdaviams suformuluotų pareigų. Įstatyminės nuostatos bei jas konkretinančios poįstatyminių teisės aktų nuostatos nurodo, kad pareigą organizuoti saugią darbo aplinką turi ne tik darbdavys, bet ir kiti darbdaviai, kurių darbuotojai dirba kartu. Taigi tokių precedentų formavimas išskiria aktualius tyriamąjam darbui aspektus, kad nors teisės aktų reikalavimai iš esmės numato pareigą užtikrinti saugos reikalavimus keliems darbdaviams jei jų darbuotojai dirba kartu, tačiau praktikoje formuojama doktrina šiais reikalavimais iš esmės nesivadovauja, susiaurindama iki vieno darbdavio atsakomybės taikymo dėl instruktavimo reikalavimų pažeidimo.

Be jau paminėtos teismų praktikos, išimtinai norėtųsi paminėti teismų praktikoje pateiktą išaiškinimą dėl darbuotojų, kurie dirba per laikinojojo įdarbinimo įmones, reikalavimų

[186] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. 70, 3170 (2003). 30 straipsnis.
[187] Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2012 m. rugpjūčio 10 d. įsakymas Nr. V-240 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiųstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašo patvirtinimo ", *Valstybės žinios* 96, 4944 (2012). 10 punktas.
[188] *Ibid.* 14 punktas.
[189] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 70, 3170 (2003). 30 straipsnis.

darbuotojų instruktavimui ir mokymui turinio aiškinimo. Pirmiausia reikia priminti, kad darbuotojų dirbančių per laikinojo įdarbinimo įmones įdarbinimo tvarką numato atskiras įstatymas[190]. Šio įstatymo ypatumas yra tas, kad įstatymo prasme darbdavys yra laikinojo įdarbinimo įmonė, o ūkio subjektas ar fizinis asmuo, kuriame darbo funkcijas atliks laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojas laikomas darbo naudotoju. Darbo naudotojas, nėra prilyginamas darbdaviui, nes tarp jo ir laikinojo įdarbinimo įmonės egzistuoja civilinė sutartis, tuo tarpu tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbuotojo egzistuoja darbo sutartimi grindžiami santykiai. Taigi darbo naudotojas *de jure* nėra darbdavys darbuotojui, tačiau nepaisant to, teisės aktai numato pareigą darbo naudotojui užtikrinti saugos darbe reikalavimus konkrečioje darbo vietoje. Tiek DSSĮ 27 straipsnio 3 dalis, 30 straipsnio reikalavimai numato, kad konkrečioje darbo vietoje kiekvienas darbuotojas turi būti instruktuojams, o kai darbą organizuoja keli darbdaviai jie bendradarbiauja ir koordinuoja veiksmus, įgyvendindami darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nuostatas, ir informuoja vienas kitą, darbuotojų atstovus, darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai bei darbuotojus apie galimus pavojus ir rizikos veiksnius, prireikus parengia bendradarbiavimo ir veiksmų koordinavimo tvarkos aprašą[191], tiek ir Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 5 straipsnio 3 dalis numato, kad "darbo naudotojas laikinajam darbuotojui leidžia pradėti dirbti tik tada, kai laikinasis darbuotojas yra informuotas apie esamus ir galimus rizikos veiksnius ir apsisaugojimo nuo jų priemonių panaudojimą, instruktuotas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, nepaisant to, kad įdarbinimo įmonėje buvo nustatyta tvarka instruktuotas ir apmokytas saugiai dirbti. Darbo naudotojas laikiniesiems darbuotojams privalo suteikti informaciją apie paskirtus darbuotojus, atsakingus už pirmosios pagalbos suteikimą, taip pat jie turi būti supažindinti su evakavimo planais"[192]. Tokia pat tvarką įtvirtinta ir Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiųstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašas[193] numato, kad apie konkrečius rizikos veiksnius, konkrečioje darbo vietoje turi informuoti ir darbo naudotojas.

Nagrinėjamos temos problematikai svarbu akcentuoti, kad dėl šių normų taikymo teismų praktika nėra gausi, tačiau išimtinai galima paminėti Vilniaus apygardos administracinio teismo 2015 m. gruodžio 7 d. priimtą sprendimas administracinėje byloj Nr. eI- 6789-142/2015. Šioje byloje ginčas kilo dėl Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybos priimto nutarimo. Ginčas grindžiamas tuo, kad 2013 m. rugpjūčio 26 d. UAB „Biuro" laikinasis darbuotojas D. C. dirbo

[190] Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, *Valstybės žinios* 69, 3287 (2011).
[191] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 70, 3170 (2003).
[192] Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, *Valstybės žinios* 69, 3287 (2011).
[193] Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2012 m. rugpjūčio 10 d. įsakymas Nr. V-240 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir darbuotojų, darbdavių susitarimu pasiųstų laikinam darbui į įmonę iš kitos įmonės, instruktavimo tvarkos aprašo patvirtinimo", *Valstybės žinios* 96, 4944 (2012).

UAB „Švyturys –Utenos alus“ Logistikos sandėlyje, įvykus sunkiam nelaimingam atsitikimui darbe vairuodamas elektrinį vežimėlį, jo nesuvaldė ir atsitrenkė į pastato sieną tokiu būdu susižalodamas kairę koją[194]. Ištyrusi šį nelaimingą atsitikimą VDI nustatė, kad darbuotojas nesilaikė jam nustatytų saugos ir sveikatos instrukcijų reikalavimų, o taip pat, kad darbdavys – UAB ”Biuro” ir darbo naudotojas UAB „Švyturys – Utenos alus“ nepakankamai kontroliavo, kaip darbuotojas laikosi saugos ir sveikatos reikalavimų, dėl kurių darbuotojas įvykus nelaimingam atsitikimui sunkiai susižalojo. Byloje UAB “Biuro” ginčijo tokį sprendimą, nes pasak jų laikinojo įdarbinimo atveju už darbuotojų saugą ir sveikatą atsako laikinojo darbo naudotojas, esant situacijai, kai darbuotojas, siunčiamas darbui pas kitą darbo naudotoją turi būti užtikrintos saugios darbo sąlygos. Nagrinėjamai problematikai svarbi Vilniaus apygardos administracinio teismo išvada, kuria sukurtas precedentas dėl atsakomybės instruktuoti darbuotojus konkrečioje darbo vietoje. Teismo vertinimu iš „Įdarbinimo įstatymo nuostatų matyti, kad dalis darbdavio pareigų, nustatytų Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 25 straipsnyje, yra perkeltos darbo naudotojui, tačiau Įdarbinimo įstatymo 5 straipsniu jokiu būdu nėra paneigiamos visos kitos Darbuotojų saugos įstatymo 25 straipsnyje nustatytos ir pagal Įdarbinimo įstatymo 5 straipsnį darbo naudotojui neperkeltos darbdavio pareigos. Darbuotojų saugos įstatymo (redakcija, galiojusi nelaimingo atsitikimo metu) 25 straipsnio 1 dalies 13 punkte įtvirtinta darbdavio pareiga kontroliuoti, kaip darbuotojai laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų (būtent šio reikalavimo pažeidimas buvo konstatuotas Darbo inspekcijos akte). Pagal Įdarbinimo įstatymo 2 straipsnio 3 punkte pateikiamą laikinojo darbo naudotojo sąvoką, laikinieji darbuotojai dirba prižiūrint ir vadovaujant darbo naudotojams, tačiau Įdarbinimo įstatymo 5 straipsnis yra specialioji teisės norma, susijusi su darbdavio ir darbo naudotojo pareigomis būtent darbų saugos srityje. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad įstatymų leidėjas darbdaviui imperatyviai nustatytos pareigos kontroliuoti, kaip darbuotojai laikosi saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų, Įdarbinimo įstatymu darbo naudotojui neperleido. Ši pareiga pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą priklauso darbdaviui “[195].

Toks teismo vertinimas kritikuotinas, pirmiausiai dėl to, kad teisės aktai iš esmės numato pareigą ir darbdaviams, ir darbdaviams kurių darbuotojai dirba kartu, ir darbo naudotojams užtikrinti, kad darbuotojai konkrečioje darbo vietoje būtų supažinti su rizikomis darbe ir būtų instruktuoti. Antra, tokia išvada gali klaidinti darbo naudotojus, nes teismui konstatavus, kad darbuotojų saugos kotrolės santykiai tenka tik darbdaviui, ateityje gali turėti įtakos nelaimingų

[194] Sunkių ir mirtininų nelaimingų atsitikimų darbe lentelė. *Valstybinės darbo inspekcija*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-26]. <http://www.vdi.lt/NA_bendras/NA_Details2.aspx?NA_ID=572>.

[195] Vilniaus apygardos administracinio teismo 2015 m. gruodžio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-6789-142/2015.

atsitikimų skaičiaus didėjimui, nes formalizuojant instruktavimą tik darbdaviui, atitinkamai darbuotojai gali būti nesupažindinami su konkrečiais pavojais darbo vietoje.

Be jau aptartos instruktavimų reglamentavimą pažeidimus nustačiusios teismų praktikos, norėtųsi aptarti ir iš mokymų reikalavimų kylančias praktikoje problemas. Vieną įdomesnių sprendimų priimė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2015 m. spalio 13 d. nutartyje [196] pagal pareiškėjo Lietuvos Respublikos vyriausiojo darbo inspektoriaus Gintaro Čepo prašymą, vadovaujantis ATPK 302^{17} straipsnio 1 dalies 5 punktu, atnaujintą G. K. administracinio teisės pažeidimo bylą. Iki 2015 m. sausio 1 d.[197] galiojusi Darbo kodekso 268 straipsnio 1 dalies redakcija numatė, kad darbdavio žinios iš darbuotojo saugos ir sveikatos srities privalomai, Vyriausybės nustatyta tvarka, tikrinamos ne rečiau kaip kas penkeri metai. VDI atlikusi patikrinimą įmonėje nustatė yra pažeista minėta nuostata ir įpareigojo darbdavį panaikinti nustatyta pažeidimą, darbdaviui pasitikrinant žinias iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities. Darbdaviui nevykdant numatytų įpareigojimų, VDI kreipėsi į teismą su prašymus paskirti administracinę nuobaudą dėl VDI paskirto įpareigojimo nevykdymo. Kauno apylinkės teismas 2014 m. gruodžio 15 d. nutarimu tenkino VDI prašymą ir darbdavys buvo nubaustas pagal ATPK 41^2 straipsnio 1 dalį 300 Lt (86 Eur) bauda už tai, kad nevykdė jam pavesto VDI reikalavimo pasitikrinti darbdavio žinias iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities. Darbdavys šį Kauno apylinkės teismo nutarimą apskundė ir Kauno apygardos teismas 2015 m. vasario 10 d. nutarimu patenkino darbdavio apeliacinį skundą, panaikindamas Kauno apylinkės teismo 2014 m. gruodžio 15 d. nutarimą ir administracinio teisės pažeidimo bylą darbdaviui pagal ATPK 41^2 straipsnio 1 dalį nutraukė, nesant jo veiksmuose administracinio teisės pažeidimo įvykio ir sudėties. Toks teismo sprendimas buvo grindžiamas tuo, kad nuo 2015 m. sausio 1 d. panaikinus Darbo kodekso 268 straipsnio 1 dalies reikalavimo darbdaviams atestuotis kas penkerius metus, toks asmuo negali būti traukiamas administracinėn atsakomybėn, nes DSSĮ 26 straipsnio nuostata šiuo reikalavimus blanketine dispozicija būtenet nukreipė į minėtą Darbo kodekso stsraipsnį.

VDI, kreipdamasi į LAT, savo prašymą motyvavo Darbo kodekso ir DSSĮ normomis. Todėl nagrinėjamai problematikai yra svarbu aptarti LAT suformuotą precedentą numatytų reikalavimų darbdavimas privalomai atestuotis iš saugos ir sveikatos srities, materialiųjų teisės normų apimtimi. Ši nutartis svarbi tuo, kad LAT formuodamas Darbo kodekso 268 straipsnio 1 dalies nuostatos aiškinimo praktiką nukrypo nuo iki tol Lietuvos vyriausiojo administracinio

[196] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 13 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-74-222/2015.
[197] Lietuvos Respublikos darbo kodekso 75-1, 98, 268, 287, 288, 293 straipsnių pakeitimo ir 301 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas, TAR, 20563 (2014).

teismo praktikoje[198] pateiktų išaiškinimų. Ši byla svarbi dar ir tuo, kad Aukščiausiasis Teismas iš esmės pasisakė ir dėl darbdavių pareigos užtikrinant saugias darbo sąlygas, kai šios funkcijos gali būti perleidžiamos deleguojant kitiems asmenims, aiškinimo apimties taisyklę. Reikia priminti, kad vadovaujantis teisės aktų reikalavimais, instruktuoti darbuotojus iš saugos ir sveikatos srities gali tik darbdavys arba jam įgaliotas asmuo[199]. Tai susiję su kitai DSSĮ numatytais reikalavimais, kai tuo pagrindu darbdavys, iš saugos ir sveikatos srities mokosi pats arba paskiria atsakingą asmenį, pavyzdžiui darbdavio įgaliotą asmenį, atliekantį darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas arba darbuotojų saugos ir sveikatos specialistą ar padalino vadovą. Tiek DSSĮ nuostatos tiek ir šiuos santykius lydinti teismų praktika, nurodo, kad darbdavys užtikrinti saugą darbe gali pats arba įsteigęs darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, paskirdamas atsakingus asmenis, bet tai nepaneigia darbdavio pareigų, numatytų DSSĮ 33 straipsnyje. Teismas, vertindamas VDI prašymą dėl procesinių terminų atnaujinimo, pasisakė ir dėl darbuotojams pasvestų saugos ir sveikatos funkcijų apimties. LAT nurodė, kad "pritartina pareiškėjui, kad DK 268 straipsnio 1 dalyje nustatytas darbdaviams atstovaujančių asmenų pareigos pasitikrinti žinias darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais periodiškumas ir tvarka, tačiau nepagrįsti teiginiai, kad Darbo kodeksas bei kiti teisės aktai nesuteikia bendrovės vadovui teisės perduoti savo įgaliojimų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Pagal minėto DK 268 straipsnio nuostatas jame nustatyti subjektai – darbdavys ar jo įgaliotas asmuo. Pagal DK 4 straipsnio (Darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai) 1 dalies 7 punktą darbo įstatymai nustato pagrindines darbuotojų saugos ir sveikatos normas bei taisykles. Pagal DK 24 straipsnio 1 dalį darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija); pagal to paties straipsnio 2 dalį įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 3 dalyje (redakcija, galiojusi iki 2015 m. sausio 1 d.) nustatyta, kad darbdavio įgaliotas asmuo darbuotojų saugai ir sveikatai – padalinio vadovas ar kitas administracijos pareigūnas, kuriam darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo pavedė įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus

[198] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. vasario 11 d. nutartis byloje Nr. N-575-3081-11, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 29 d. nutartis byloje Nr. N-575-2620-10, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis byloje Nr. N-62-3196-09, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. spalio 23 d. nutartis byloje Nr. N-556-2324-09, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. spalio 2 d. nutartis byloje Nr. N-662-1661-09, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. rugpjūčio 21 d. nutartis byloje Nr. N-575-1327-09, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 24 d. nutartis byloje Nr. N-575-1184-08, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 1 d. nutartis byloje Nr. N-444-728-08, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. kovo 9 d. nutartis byloje Nr. N-756-521-07, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. gruodžio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N-09-1635-03.

[199] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios 70, 3170 (2003). 25 straipsnis.

įmonėje ir (ar) įmonės struktūriniame padalinyje"[200]. Tokia teismo išvada yra kritikuotina, nes akivaizdžiai neatsižvelgta į sistemišką šių reikalavimų vertinimą. Tai, kad darbdavys deleguoja tam tikras funkcijas kitiems darbuotojams ar net juridiniams asmenims, kurie teikia specializuotas saugos ir sveikatos srities paslaugas, neeleminuoja darbdavio atsakomybės už šių reikalavimų pažeidimus. Tik esant aplinkybėms, kuriose labia aiškiai galima atriboti darbdavio atsakomybės klausimą, atsakomybė, jei, užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolę buvo patikėta fiziniam asmeniui, pavyzdžiui darbdavį atstavaujantį asmeniui, ir tik labai aiškiam šių pareigų atribojimo santykiui galėtų pereiti pastarąjam subjektui. Juo labiau, kad tiek ir DSSĮ ir Darbo kodeksą iš mokymo srities konkretizuojantys teisės aktai numato kokius gebėjimus ir kokias funkcijas atliks subjektas (darbdavys, ar jį atstovaujantis asmuo, atestuodamasis iš saugos ir sveikatos srities)[201]. Taigi tokia šių reikalavimų praktiką formuojanti nauja teismų doktrina ateityje gali kelti nemažai praktinio įgyvendinimo problemų. Tampa neaišku kuris subjektas turi pareigą privalomai atestuotis ir kuris subjektas turi pareigą užtikrinti šių reikalavimų laikymąsi. Ar tai turės užtikrinti darbdavys, pvz. įmonės vadovas, ar tokia pareigą turės ne pats darbdavys, o jį atstovaujantys asmenys? Taip pat kuriam subjektui kils atasakomybė už šių reikalavimų pažeidimus? Minėtoje byloje teismas suformulavo taisyklę, kad darbdavys pareigą atesuotis gali perduoti kitam subjektui, t. y. minėtoje byloje buvo nustatyta, kad atestuotis iš saugos ir sveikatos srities turi ne pats darbdavys, o šią funkciją delegavus kitam darbuotojui, kitas, darbdavį atstovaujantis asmuo[202].

Apibendrinus visa tai, kas buvo išdėstyta pastebėtina, kad reikalavimų darbuotojų mokymui ir instruktavimui iš saugos ir sveikatos srities reglamentavimas kelia nemažai praktinių įgyvendinimo problemų. Teismų praktikoje išryškėjusiosios problemos rodo, kad ne visais atvejais reikalavimų įgyvendinimas yra pakankamai efektyvus. Pavyzdžiui dažnai reikalavimai apmokyti ir instruktuoti darbuotojus iš saugos ir sveikatos srities yra atliekami gana formaliai,

---

[200] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 13 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-74-222/2015.

[201] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-222 „Dėl Darbdavio, darbdaviui atstovaujančio asmens mokymo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais programos patvirtinimo"(TAR, 2015-06209 (2015)). Taip pat: Darbdavio, darbdaviui atstovaujančio asmens, atliekančio darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas visų ekonominės veiklos rūšių įmonėse, mokymo programa (valstybinis kodas 560102202). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-15]. <https://www.aikos.smm.lt/_layouts/15/Asw.Aikos.RegisterSearch/ObjectFormResult.aspx?o=PROG&f=Prog&key=3630&pt=of>.Darbdavio, darbdaviui atstovaujančio asmens, atliekančio darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas II ir III grupių ekonominės veiklos rūšių įmonėse, mokymo programą (valstybinis kodas 360102203). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-15]. <https://www.aikos.smm.lt/_layouts/15/Asw.Aikos.RegisterSearch/ObjectFormResult.aspx?o=PROG&f=Prog&key=3628&pt=of>. Darbdavio, darbdaviui atstovaujančio asmens, atliekančio darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas III grupės ekonominės veiklos rūšių įmonėse, mokymo programą (valstybinis kodas 360102202). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-15]. <https://www.aikos.smm.lt/_layouts/15/Asw.Aikos.RegisterSearch/ObjectFormResult.aspx?o=PROG&f=Prog&key=3635&pt=of>.

[202] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 13 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-74-222/2015.

nesistengiant darbuotojus išsamiai supažindinti su realiomis rizikomis darbo vietoje ar kitais galimais veiksniais, kurie gali darbuotoją sužaloti. Tuo pačiu reikia sutikti su A. Veriko pozicija, kad "darbdavys negali būti laikomas atlikusiu tinkamai pareigas, susijusiu su darbo organizavimu, jei darbuotojas nors ir buvo instruktuotas ir apmokytas, tačiau sveikatos sužalojimą patyrė atlikdamas paskirtą darbą (užduotį), kurį saugiai atlikti techniškai atlikti buvo neįmanoma"[203].

Tokį dėsningumą pažymi ir aptarta teismų praktika. Juo labiau, kad šių reikalavimų nesilaikymas gali sukelti labai skaudžias pasekmes. Įvykus nelaimingam atsitikimui, darbuotojas gali žūti arba patirti labai sunkius sužalojimus, dėl kurių jis gali likti visiškai arba dalinai nedarbingas visam gyvenimui. Tokiais atvejais labai svarbi tinkama reikalavimų vykdymo kontrolė ir darbdavio siekis tai užtikrinti ne vien formaliai, t. y ne tik siekti, kad darbuotojų saugos ir sveikatos dokumentacija (instrukcijos, mokymų tvarka) būtų tinkamai parengta įmonėje, o įgyvendinti realią pareigą informuojant apie realius pavojus atliekant darbines funkcijas bei mokant kaip šių rizikų darbuotojams reikėtų išvengti. Juk viso to pasekmės yra gali būti neatitaisomos, o kiekvieno asmens sveikata yra konstitucinė vertybė. Tokiu atveju ypatingą prasme įgyja A. Veriko nuomonė, kad "teisingumo ir protingumo kriterijai reikalauja, kad sprendžiant kaltės klausimą sveikatos sužalojimo atveju savaime būtų keliami aukštesni atidumo ir rūpestingumo standartai"[204]. Todėl nagrinėjama praktika kelia probleminius klausimus dėl paskirtų sankcijų už šių reikalavimų pažeidimus pakankamumo. Tendencija rodo, kad teismai labai dažnai ženkliai sumažina darbdaviams pakirtas baudas, todėl neišvengiamai kyla klausimas ar bus pasiekta įstatymų auklėjamoji funkcija. DSSĮ numato, kad visos šios priemonės (mokymai, instruktavimai) yra finansuojamos darbdavių lėšomis. O tai dažnai kainuoja finansiškai žymiai daugiau, nei paskirti, už šių reikalavimų nevykdymą, baudų vidurkiai. Tai, be abejonės, susiję su sąmoningumo problema ir noru tinkamai įgyvendinti teisninio reguliavimo nuostatas. Tačiau nagrinėjant teismų praktikos vystymąsi norisi pritarti J. Tartilo pozicijai, kad darbuotojų sveikata, nepaisant technologijų ir darbo organizavimo vystymosi, blogėja[205]. Ši problema gali tapti dar gilesnė, teismų praktikai formuojantis liberaliau, kai pareigos ir nustatyti reikalavimai gali būti perleidžiami kitiems asmenims.

[203] Andrius Verikas, „Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas:
teisiniai aspektai", 105 (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2007). (rankraštis).
[204] *Ibid.*, 121.
[205] Juozas Tartilas, *Saugos darbe teisė: vadovėlis*. (Utena: Utenos Indra, 2014) 95.

2.2 Mokslinės doktrinos ištirtumas

Lietuvos darbo teisės mokslininkų formuojamoje doktrinoje darbuotojų mokymų ir intruktavimo reglamentavimo klausimai yra mažai nagrinėti, tačiau savo moksliniuose tyrimuose šiek tiek apie tai yra pasisakę A. Tartilaitė[206], A. Verikas[207], T. Bagdanskis[208] ir kiti mokslininkai[209]. Siekiant visapusiškai įvertinti ir aptarti reglamentavimo problemas bei aptarti geruosius pavyzdžius yra aktualu apžvelgti ir užsienio mokslininkų tyrinėjimus nagrinėjama tema. Kaip jau buvo minėta ne kartą, specialių tyrimų nagrinėjamai problematikai nėra atlikta, tačiau išimtinai galima paminėti Charles Woolfson[210] Lietuvos darbo teisės ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisės temomis atliktus mokslinius tyrinėjimus[211] ir parašytus straipsnius, kuris, kartu ir su kitais mokslininkais[212], jau daugiau kaip 15 metų nagrinėja aktualias darbo teisės problemas[213], raidos tendencijas[214], darbuotojų saugos ir sveikatos teisės reglamentavimą[215] ir t.t Tai svarbu ir dėl to, kad šie moksliniai tyrinėjimai apima laikotarpį iki Lietuvai įstojant į ES[216], įstojus[217] ir priėmus su ES direktyvomis suderintus darbo ir darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančius teisės aktus, pvz. Darbo kodeksą[218] ir DSSĮ bei laikotarpį, po įstojimo į ES, kuris svarbus kaip Lietuvai sekėsi prisiimti šiuos įsipareigojimus atsižvelgiant ir į Lietuvos[219] bei

[206] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010). Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.
[207] Andrius Verikas, *op. cit.*
[208] Tomas Bagdanskis, „Problems of flexible work forms in Lithuania" *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe*, 3, 2 (2012): 8. [Intearktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-03]. <http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_94b4e64435070c6d9fbac14f4457bdac> .
[209] Raimundas Kalesnykas, Laimas Dieninis, „Privačių saugos tarnybų darbuotojams keliamų profesinių reikalavimų teisinio reguliavimo aktualijos: Lietuvos ir kai kurių Europos Sąjungos valstybių patirtis" *Verslo ir teisės aktualijos*, Tomas 5, 2010, DOI: 10.5200/1822-9530.2010.09.
[210] Charles Woolfson, „A sociological survey of workplace safety culture in pre-accession Lithuanian enterprises." *Retrieved April* 27 (2002): 2006.
[211] Charles Woolfson, Matthias Beck, „The Right to Strike, Labor Market Liberalization and the New Labor Code in Pre-Accession Lithuania." *Review of Central and East European Law* 28.1 (2002): 77-102.
[212] Charles Woolfson, Matthias Beck, „Occupational Health and Safety in Transitional Lithuania." *Industrial Relations Journal* 34, 3 (2003): 244. doi:10.1111/1468-2338.00271.
[213] Charles Woolfson, „Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai" *Pinigų studijos* 3 (2005); Charles Woolfson, „Darbo formalumų nesilaikymas postkomunistinėse Europos Sąjungos naujosiose šalyse" *Pinigų studijos 1 (2007).*
[214] Charles Woolfson, „Pushing the envelope: the 'informalization' of labour in post-communist new EU member states ", *Work Employment Society* 21 (2007): 551. DOI: 10.1177/0950017007080016.
[215] Charles Woolfson, Matthias Beck, Audrius Sceponavicius, "Workplace health and safety in pre-accession Lithuania: a survey." *Policy and Practice in Health and Safety* 1.1 (2003): 59-81.
[216]Matthias Beck, Mark Robson, Andrew Watterson, Charles Woolfson, „Exploring Health, Safety and Environment in Central and Eastern Europe: An Introduction to the European Centre for Occupational Health, Safety and the Environment (ECOHSE)" *New Solut* 11 (2001): 207-213, doi:10.2190/7WNN-WMUR-9NG2-KA3Y
[217]Charles Woolfson, „Health and Safety at Work After Enlargement: A 'New European Strategy', or more of the same?." *Policy and Practice in Health and Safety* 3, no. 2 (2005): 21-40. Doi: http://dx.doi.org/10.1080/14774003.2005.11667660
[218]Charles Woolfson, Matthias Beck „End of Labour Quiescence - Industrial Unrest in Contemporary Lithuania, The." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 20, 2 (2004): 227-252.
[219] Charles Woolfon, „Working Environment and 'Soft Law' in the Post-Communist New Member States". *JCMS Journal of Common Market Studies* 44, 1 (2006):195-215. DOI: 10.1111/j.1468-5965.2006.00619.x

Baltijos šalių kontekstą[220]. Retroaspektyvinis mokslinių publikacijų apibendrinimas, padeda įvertinti reglamenavimo kaitą ir nustatyti esminius jo trūkumus, problemas, arba atvirkščiai, išskirti teigiamus pokyčius, kurie gali paskatinti tobulinti esamą reglamentavimą ir nustatyti konkrečias įgyvendinimo gaires ateičiai. Be jau paminėtų dalykų, taip pat šis mokslininkas nagrinėja pasaulinės ekonominės krizės[221] įtaką[222] darbuotojų teisių įgyvendinimui į saugią darbo aplinką ir aptaria visiškai naują reglamentavimą - socialinio modelio projektą[223] bei Naująjį darbo kodeksą[224] ir galimas jo nuostatų netinkamas įgyvendinimo tendencijas[225]. Visa tai svarbu dėl to, kad šie tyrinėjimai atskleidžia, tas teisinio reglamentavimo spragas, kurios gali būti tobulintos Lietuvai įgyvendinant pareigą parengti tinkamus teisės aktus šioje srityje, ką yra nurodęs ir Konstitucinis teismas[226].

Charles Woolfso kartu su Dace Calite ir Epp Kallaste vykdė Baltijos šalių darbo sąlygų ir darbo teisės nuostatų apklausą[227], kuria buvo siekiama išnagrinėti darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimo efektyvumą bei nustatyti galimas tendencijas. Atlikę empirinį tyrimą, šie mokslininkai apžvelgia "blogiausio atvejo"[228] – Lietuvos situaciją, kaip buvo įgyvendintos nuostatos Lietuvai tapus ES nare. Patys mokslininkai nurodo, kad Lietuvos situacija ypatinga tuo, kad atsižvelgiant į prastėjančią darbo aplinką būtina iš naujo peržiūrėti "Lietuvos teisinę bazę ir tai, kad jos taikymo veiksmingumas vis mažėja, nes reguliuojant darbuotojų sveikatą ir saugą negirdėti pačių darbuotojų „balso" "[229]. Iš esmės su tokiais teiginiais galima sutikti, nes reikalavimų turinys daugiausia numato darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas. Praktiškai, šioje srityje nėra įgyvendinama socialinė pratnerystė paremta efektyviu šalių socialiniu dialogu[230]. Nors saugos ir sveikatos darbe teisinė sistema numato darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai, kurie darbuotojų daugos ir sveikatos komitetuose galėtų atstovauti darbuotojų

[220] Daiva Petrylaite, Charles Woolfson, „Missing in Action: The Right to Strike in the Baltic New Members States - An Absent EU Competence."*International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 22.4 (2006): 439-468. Guglielmo Meardi, „Social pacts: a western recipe for Central and Eastern Europe?." *Warsaw Forum of Economic Sociology* 2, 1 (2011). Charles Woolfson, „The Baltic Tiger Takes Its Prey" *Transitions Online* 08, 11 (2003).

[221] Arūnas Juška, Charles Woolfson, „Austerity, labour market segmentation and emigration: the case of Lithuania" *Industrial Relations Journal* 46, 3 (2015): 236-253. DOI: 10.1111/irj.12102

[222] Charles Woolfson, Jeffrey Sommers, „Austerity and the Demise of Social Europe: The Baltic Model versus the European Social Model" *Globalizations* 13, 1 (2016): 78-93. DOI: 10.1080/14747731.2015.1052623

[223] Arūnas Juška, Charles Woolfson „The moral discourses of 'post-crisis' neoliberalism: a case study of Lithuania's Labour Code reform" *Critical Discourse Studies* (2016): 1-18. DOI: 10.1080/17405904.2016.1213178

[224] *Ibid.*

[225] *Ibid.*

[226] Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. balandžio 29 nutarimas, bylos Nr. 56/06 "Dėl nelaimingų atsitikimų darbe".

[227] Charles Woolfson, Dace Calite, Epp Kallaste, „Baltic Working Environment and Labour (BWEL) Survey" (Riga: University of Latvia: 2007) (unpublished).

[228] Charles Woolfson, Dace Calite, „Working Environment in the New EU Member State of Lithuania: Examining a 'Worst Case' Example" *Policy and Practice in Health and Safety* 6, 1 (2008): 3–29, doi:10.1080/14774003.2008.11667713.

[229] Charles Woolfson, Dace Calite, „Darbo aplinka ir socialinis dialogas Europos Sąjungos naujojoje valstybėje Lietuvoje" *Pinigų Studijos 2* (2008).

[230] *Ibid.*

interesus gerinant sąlygas darbuotojų mokymui, ne formaliam, o realiam instruktavimui, atsižvelgiant į profesinės rizikos vertinimo procesą, atsitinkamų saugos ir prevencijos priemonių organizavimą darbe, matome, kad saugos ir sveikatos komitetų reikšmė yra daugiau deklaratyvaus pobūdžio ir realaus efekto darbo santykių vystymuisi neturi[231]. Su tuo sutinka ir daugelis šias problemas tyrinėjančių darbo teisės mokslininkų[232]. Apžvelgiant minėtą tyrimą Charles Woolfon kartu su kolegomis konstatavo, kad lyginant su ES šalių vidurkiais, Lietuvos padėtis rodo, kad darbuotojų darbo sąlygos saugos ir sveikatos srityje iš esmės blogėja ir yra tarp šalių esančių sąrašo pabaigoje. Tokias išvadas mokslininkai daro atlikę kiekybinę darbuotojų apklausą trijose Baltijos regiono šalyse, palygindami su ES pateikiamais Eurostat rodikliais. Atliktas tyrimas rodo, kad darbduotojai atsakydami į bendro pobūdžio klausimą "Kaip esate informuotas apie grėsmę Jūsų sveikatai ir saugai?" daugiau kaip daugiau kaip ketvirtadalis (27,3 proc.) respondentų atsakė, kad jie yra labai gerai, 45,9 procento – gana gerai informuoti. Tačiau maždaug kas dešimtas (9,4 proc.) respondentas atsakė, kad yra gana prastai informuotas, panaši procentinė dalis (8,3 proc.) nurodė, kad yra labai prastai informuoti."[233] Nors atrodytų tokia statistiką rodo, kad darbuotojai iš esmės pakankamai gerai žino apie rizikas ir pavojus darbe, tačiau tyrimo autoriai siūlo visa tai vertinti kompleksiškai, nes analizuojant kitus rodiklius, paaiškėja, kad darbuotojų įtrauktis į saugos ir sveikatos užtikrinimo procesą iš esmės yra daugiau deklaratyvi, o ne realiai įgyvendininamas ir nuolatinis procesas, kurio metu vertinant profesinę riziką ir paaiškėjus naujiems rizikingiems darbe faktoriams turėtų būti vykdymomas darbuotojus mokymas ir instruktavimas. Dėl santykinai formalaus požiūrio į tinkamą informavimą (darbuotojų mokymus, periodinį instruktavimą) kyla nemažai problemų, kurios sąlygoja tai, kad nelaimingų atitikimų darbe skaičius nėra mažėjantis, ypatingai analizuojant mirtinus ir sunkius atsitikimus darbe. Palyginimui Lietuvoje lyginant su ES šalimis, mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius nėra mažėjantis ir gerokai lenkia šalis senbūves[234].

Nors Charles Woolfson kartu Dace Calite ir Epp Kallaste atliktame tyrime pateikiama senesni Eurostat tyrimai, pažvelgus į minėtas tendencijas akivaizdu, kad Lietuvos situacija lyginant su kitomis ES šalimis vis dar nėra iš esmės pasikeitusi[235], naujesni tyrimai ES lygmeniu bus pateikti tik 2017 m. gegužės mėnesį. Tačiau autoriai, kaip rodiklį išskiria darbuotojų pasitenkinimą darbo sąlygomis, kuris pasak autorių vis dar rodo, kad darbuotojų satisfakcija nėra

[231] *Ibid.*
[232] Juozapas Tartilas, „Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu" *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 8 (2008).
[233] Charles Woolfson, Dace Calite, „Darbo aplinka ir socialinis dialogas Europos Sąjungos naujojoje valstybėje Lietuvoje" *Pinigų Studijos 2* (2008): 81.
[234]Eurostat Accidents at work statistics: Fatal accidents at work, 2012 and 2013. [Interantyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-19] < http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Fatal_accidents_at_work,_2012_and_2013_(incidence_rates_per_100_000_persons_employed)_YB16.png>
[235] *Ibid.*

įgyvendinta, lyginant šiuos duomens su ES rodikliu. Minėtais duomenimis „67,4 procento Lietuvos respondentų apskritai darbo sąlygomis yra patenkinti arba labai patenkinti, tokį rodiklį palyginus su patenkintų ES25 darbuotojų vidurkiu (83,2 proc.), matyti, kad Lietuva užima antrą vietą nuo galo ES25 (po Graikijos – 59,9 proc.)"[236]. Pasak autorių tokia tendencija, kad Lietuvoje informavimas apie rizikas darbe iš esmės grindžiamas tuo, kad darbuotojas šią informaciją sužino tiesiogiai iš darbdavio arba darbuotojų bei įvairių mokymo kursų [237]. Nors atrodytų tokia sistema Lietuvos darbo teisėje iš esmės ir yra reglamentuota, kad darbdavys šią informaciją turi suteikti, tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad ES šalyse šių reikalavimų užtikrinimas dažnai pasiekiamas socialinio dialogo būdu – steigiant darbo tarybas, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus ir kitomis kolektyvinėmis socialinės partnerystės priemonėmis[238]. Būtent šiomis priemonėmis ES lygmeniu yra pasiekiamas pakankamai aukštas darbuotojų pasitenkinimo minėtomis nuostatomis efektyvumas.

Ne paslaptis, kad Lietuvoje socialine partneryte paremta saugos ir sveikatos nuostatų įgyvendimo sistema nėra efektyviai išvystyta. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai [239] didžiajai daliai Lietuvoje veikiančių įmonių nėra privalomi, o būtent tokia socialinės partnerystės priemone Charles Woolfson atliktame tyrime siūlo gerinti darbuotojų darbo sąlygas, ypatingai informavimo ir tinkamų reikalavimų užtikrinime[240]. Juk darbo tarybos ar darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai dalyvaudami profesinės rizikos vertinime gali siūlyti priemones, kaip efektyvinti informavimą apie rizikas darbe, pavyzdžiui siekiant įsidiegiant efektyvius mokymus, efektyvią informavimo tvarką, šį procesą nuolat vystatant ir planuojant[241]. Taip galima pasiekti, kad darbuotojų informavimas ir apmokymas bei supažindinimas apie galimas rizikas bus ne vien formalus administracinis procesas, o efektyviai vykdomas ir įgyvendinimas, taip mažinant nelaimingus atsitikimus darbe. Reikia sutikti su šiais autoriais, kurie iki šiol šių tikslų nepasiekimą nurodo požiūrį į socialine partneryste, kaip vieną iš socialistinės darbo santykių sistemos palikimo reliktą [242] ir požiūrį į profsąjungas ir kitus socialine partneryste paremtus atstovavimo būdus, kaip iki šiol esančius nepakankamai efektyvius. Pavyzdžiui ir N. Kasiliauskas nurodo, kad šių darbuotojų atstovavimo priemonės iki šiol nėra tinkamai realizuojamos[243], o J. Usonis išskiria darbuotojų atstovaimo sistema iki šiol iš esmės nebuvo

[236]Charles Woolfson, Dace Calite, „Darbo aplinka ir socialinis dialogas Europos Sąjungos naujojoje valstybėje Lietuvoje" *Pinigų Studijos 2* (2008): 82.
[237] *Ibid.* , 85. 11 pav. "Iš kur paprastai gaunate patarimų sveikatos ir saugos klausimais?"
[238] *Ibid.*
[239] Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto bendrieji nuostatai, *Valstybės žinios* 70, 2952 (2002).
[240] Charles Woolfson, Dace Calite, *supra note* 231.
[241] *Ibid.*
[242] *Ibid.*
[243] Nerijus Kasiliauskas, „Profesinių Sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje." *Teisė* 68 (2008).

efektyvi, o dėl to iki šiol praktiškai retai įgyvendinama[244]. Todėl C.Woolfson kartu su kolegomis atlikto tyrimo išvados iš esmės yra pagrįstos. Tik labai mažoje dalyje įmonių tokia socialinio dialogo atstovavimo priemonė yra įgyvendinama. O visa tai padeda pasiekti aukštą organizacinę rizikos prevencijos kultūrą. Tokį tikslą yra nurodžiusi TDO 187 konvencijoje, kad "būtina ugdyti profilaktinę saugos ir sveikatos kultūrą, kuri apima informavimą, konsultavimą ir mokymą"[245]. Tam antrina ir ES, priėmusi 2014-2020 ES darbuotojų saugos ir sveikatos startegiją[246], kurioje nurodyta, kad norint užtikrinti rizikos prevenciją bei saugesnes ir sveikesnes darbo sąlygas ir pasiekti Europa 2020 tikslus, yra būtina ugdyti prevencijos kultūrą, o visa tai gali būti pasiekiama įgyvendinant tinkamus profesinius mokymus ir suteikiant aiškią ir konkrečią informaciją. Lietuvoje, tikėtina, ši situacija turėtų pagerėti su Naujųjų darbo kodeksu, kai socialinei partnerystei, ypatingai paremtai darbo tarybų modeliu, yra suteikiama platesni įgaliojimai. Todėl tikimasi, kad šis modelis pamažu bus taikomas ir saugos ir sveikatos sistemoje, įgyvendinant tinkamus darbuotojų mokymo ir instruktavimo reikalavimus.

ES lygiu, neperseniausiai, buvo atliktas naujas darbuotojų pasitenkinimo darbo sąlygomis tyrimas[247]. Jis parodė, kad net devyni iš dešimties darbuotojų nurodo, kad jie yra gerai arba labai gerai informuoti apie riziką jų sveikatai ir saugai, susijusią su jų atliekamu darbu. Arba beveik 85 procentai. Bendras rodiklis rodo, kad daugiau nei trys ketvirtadaliai arba beveik 77 procentai darbuotojų nurodo, kad jie gauna tinkamą informacija ir / arba mokymus darbo vietoje, o 59 procentai nurodo, kad kad sukurtos konkrečios priemonės, skirtos išvengti sveikatos problemų ar nelaimingų atsitikimų darbe[248]. Tačiau kaip nurodo tyrimo autoriai kuo ilgiau darbuotojas toje įmonėje dirba, tuo efektyviau šios priemonės yra įgyvendinamos. Manytina, tai aukštos organizacinės kultūros lygio, būtent įgyvendinamo ir per socialinę partnerystę saugos ir sveikatos srityje ir sąmoningumo ugdymą. Štai Lietuvojs situacija deja nėra labai gera. Lietuva nuorodyta, kaip trečia nuo galo, kur darbuotojai mano, kad jų darbo sąlygos per 5 metus pagerėjo, arba atitinkamai tik 27 procentais, žemiau tik Latvija ir Vengrija su 25 procentais[249]. Tačiau analizuojant išsamiau, tyrimas rodo, kad jos iš esmės nepasikeitė per 5 metus[250]. Konkretesnė šio blitz tyrimo analizė rodo, kad Lietuvoje informavimas ir mokymas iš saugos ir sveikatos srities ūgtelėjo, atitinkamai, kad šios priemonės įmonėse yra įgyvendinamos nurodo 77

[244] Justinas Usonis, „Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m." *Jurisprudencija* 19 , 3 (2012):1138.
[245] Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) Adoption: Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006.). 3 strapsnis. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-09]. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187>
[246] 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. [Interaktyvus].[Žiūrėta: 2016-10-21]. < http://lus.lt/wp-content/uploads/2014/05/ES_DSSstrategija2014_2020.pdf>
[247] Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas. Eurofound [Interaktyvus]. [Žiūrėta:2016-10-16]. <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568lt.pdf>.
[248] Flash Eurobarometer WORKING CONDITIONS REPORT. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-19]. <http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf>. p.7
[249] *Ibid*., 7.
[250] *Ibid*., 15.

procentai respondentų[251]. Palyginimui C. Woolfsono tyrimas 2007 nurodė, kad iš mokymų tai sudarė 32,2 prodentus, o viršininkų 65,5 procentų[252]. Taigi bendra tendencija, nors pateikia bendrus rodiklius, rodo, kad situacija yra šiek tiek gerėjanti. Tačiau vertinant sistemiškai vis dėl to neramina nelaimingų atitikimų darbe statistika, kuri rodo, kad pažeidimai iš darbuotojų mokymo ir instruktavimo reikalavimų, ypatingai tarp sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų kaip priežastis vis dar egzisuoja[253].

Mokymų ir instruktavimų tinkamo įgyvendinimo reikšmė ypatinga reikšmę įgyja oraus darbo (angl. *decent work*) reglamentavime. Nebejotinai oraus darbo reikšmė susistiprėjo Lietuvai ir kitoms šalims išgyvenus ekonominę krizę. Plačiau apie šio naujo teisinio elemento reikšmę, ypač po ekonominės krizės yra pasisakę, D.Petrylaitė[254], C. Woofson[255] kartu su J. Sommers[256], C. Woolfson kartu su A. Juška[257]. Kaip jau buvo įvardinta, nagrinėjant teismų praktikoje kylančias problemas, nustatyta, kad pažeidimų prevencijos bei sankcijų sistema iš esmės nėra pakankamai efektyvi. Darbavių pareiga užtikrinti saugias darbo sąlygas, tai įgyvendinant efektyvių mokymų ir instruktavimų pagalba, gali būti sunkiai pasiekiama dėl darbdavių sąmoningumo ir noro įgyvendinti tinkamai nustatytus reikalavimus. Analizuojant nelaimingų atsitikimų darbe statistiką ekonominės krizės 2008-2010 m. laikotarpiu[258] Lietuvoje išaugo nelaimingų atsitikimų darbe statistika, ypatingai sunkių ir mirtinų atitikimų, o vėlesnė statistika rodo, kad ši konstanta nėra mažėjanti. Krizės laikotarpiu Europos sveikatos darbe agentūros vykdytos apklausos[259] 2009 metais Lietuvos respondentų buvo klausiama "Ar Jūs

---

[251] Flash Eurobarometer WORKING CONDITIONS REPORT. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-19]. <http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf>.

[252] Charles Woolfson, Dace Calite, „Working Environment in the New EU Member State of Lithuania: Examining a 'Worst Case' Example" *Policy and Practice in Health and Safety* 6, 1 (2008): 3–29, doi:10.1080/14774003.2008.11667713.

[253] Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimai, sąlygoję sunkius ir mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe per 2016 metų pirmą pusmetį [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-11-03]. <http://www.vdi.lt/PdfUploads/NAteisesAktuPazeidimai2016.pdf>.

[254] Daiva Petrylaitė, „Orus darbas ekonominės krizės sąlygomis: grėsmės ir išmoktos pamokos" *Teisė* 94 (2015): 149-62.

[255] Charles Woolfson, Jeffrey Sommers, Arūnas Juška, „Migration and the New Austeriat: The Baltic Model and the Socioeconomic Costs of Neoliberal Austerity," *Harvard University, W.I.R.E. Workshop on Immigration, Race, and Ethnicity Ash Center for Democratic Governance and Innovation at the Harvard Kennedy School*. 2015. [Interaktyvus].[Žiūrėta: 2016-10-20] <http://ash.harvard.edu/files/ash/files/woolfsonsommersmigrationausterity_0.pdf>.

[256] Charles Woolfson, Jeffrey Sommers, „Austerity and the Demise of Social Europe: The Baltic Model versus the European Social Model," *Globalizations* 13, 1 (2016): 78–93, doi:10.1080/14747731.2015.1052623. Jeffrey Sommers, Charles Woolfson. „The contradictions of austerity: The socio-economic costs of the neoliberal Baltic model" *Routledge* (2014).

[257] Arūnas Juška, Charles Woolfson „Austerity, Labour Market Segmentation and Emigration: The Case of Lithuania" *Industrial Relations Journal* 46, 3 (2015): 236–53. doi:10.1111/irj.12102.

[258] Nelaimingų atsitikimų darbe 2015 analizė (2008-2015 metų periodo kontekste). Valstybinė darbo inspekcija, 2016. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-20]. <http://www.vdi.lt/PdfUploads/NAinfo2015analize.pdf>.

[259] Pan-European poll on occupational safety and health 2009 (Europos Sąjungos nuomonių apklausa apie darbo saugumą ir sveikatos apsaugą: reprezentacinės imties rezultatai 27-iose Europos Sąjungos valstybėse narėse) [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-20].<https://osha.europa.eu/lt/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2009 Lithuania>.

tikitės, ar ne, kad darbo saugos ir sveikatos sąlygos Lietuvoje gali pablogėti dėl ekonominės krizės?" iš jų net 47 ir 37 procentai respondentė atsakė, kad tai iš dalies tikėtina ir labai tikėtina. Tik labai mažas procentas, 10 ir 2 procentai, nurodė, kad tai mažai tikėtina arba netikėtina[260]. Iš dabartinė perpektyvos, vertinant retroaspektyviai ir analizuojant nelaimingų atsitikimų darbe kaitos dinamiką, sektina išvada, kad darbuotojų prielaidos dėl prastėsiančios darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo pasitvirtino. Šią problemą išryškina ir atlikti mokslininkų tyrinėjimai. Pavyzdžiui Charles Woolfson kartu su Jeffrey Sommers monografijoje nagrinėjančioje ekonominės krizės padarinius Baltijos šalims išskiriama oraus darbo ir orių darbo sąlygų problema[261]. Tai be abejonės susiję su palčia ES priemonių sistema siekiant įveikti ekonominės krizės padarinius darbo rinkai, numatant lankstenių darbo organizavimo būdų naująjį reglamentavimą, ir apkritai daugelyje sričių siekiant supaprastinti reikalavimus.

Žvelgiant sistemiškai ES siekdama išbristi iš po krizės kilusius padarinius darbo rinkai, nurodo, kad norint pakankamai subalansuoti darbo rinką, būtina darbo lankstumą derinti su užimtumo garantijomis, siekiant išlaikyti minimalius standartus ir investuoti į pakankamas darbo sąlygas per darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, sukuriant pakankamą darbo vietų kokybę[262]. Taigi nors iš esmės ES politinės startegijos darbo santykių reglamentavime siekia perimti *flexicurity* metodą, tačiau tikslų pasiekimui išskiriama ir darbuotojų saugos ir sveikatos garantijų reikšmė. Ne abejotinai tai siejasi ir su ES darbuotojų saugos ir sveikatos startegijos siekiniais, stiprinti mokymą ir informavimą apie rizikas darbe. Tačiau reikia pastebėti, kad principinės strategijos nuostatos teigia, kad atliktų sociologinių tyrimų išvados parodė, kad po krizės jog turi būti imtasi daugiau veiksmų, siekiant sumažinti mažoms ir vidutinėms įmonėms tenkančią administracinę naštą ir atitikties užtikrinimo išlaidas. Šių tikslų turėtų būti siekiama drauge griežtai laikantis DSS principų, neatsižvelgiant į įmonės dydį"[263]. Taigi Bendrijos lygmeniu įgyvendinant oraus darbo stategijas, saugos ir sveikatos srityje negali būti mažinama administracinė našta susijusi su reikalavimų įgyvendinimu. Tai reiškia, kad darbdaviai privalo užtikrinti ir mokymą, ir instruktavimą bei visas priemones, kuriomis siekiama kuo išsamiau paaiškinti darbuotojams apie rizikas darbe, tuo pačiu iškeliamas tikslas "ugdyti prevencinę kultūrą"[264]. Nebejotinai, šie reikalavimai, tai ES darbo teisės dalis, todėl reikalavimų mažinimo,

[260]Pan-European poll on occupational safety and health 2009 (Europos Sąjungos nuomonių apklausa apie darbo saugumą ir sveikatos apsaugą: reprezentacinės imties rezultatai 27-iose Europos Sąjungos valstybėse narėse) [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-20].<https://osha.europa.eu/lt/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2009 Lithuania>.

[261] Jeffrey Sommers, Charles Woolfson. *The contradictions of austerity: The socio-economic costs of the neoliberal Baltic model*. (Routledge: 2014) 140;167.

[262] *Europe. Recommendations for a more caring EU* (Final report of the high-level group on 'Social Union'). Brussels. Retrieved from <http://www.friendsofeurope.org/media/uploads/2015/02/Social-Report-2015-WEB.pdf>.

[263] 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. [Interaktyvus].[Žiūrėta: 2016-10-21]. < http://lus.lt/wp-content/uploads/2014/05/ES_DSSstrategija2014_2020.pdf>.

[264] *Ibid.*

numatytoms priemonėms, teisinis reglamentavimas nenumato. Štai Europos socialinių reikalų komitetas įgyvendinant ES darbuotojų saugos ir sveikatos stretegiją 2014-2020 m. yra pasisakęs, kad "Nors pastaraisiais metais daugelyje valstybių narių užfiksuota pažanga, visų pirma sumažėjo nelaimingų atsitikimų darbe skaičius, iš dalies galbūt ir todėl, kad sumažėjo darbuotojų skaičius, prevencijos kultūra dar nėra paplitusi Europos Sąjungoje, mažos ir vidutinės įmonės susiduria su sunkumais dėl išteklių ir gebėjimų stygiaus, kuriuos galima įveikti tik imantis veiksmų informacijos, mokymo, techninės paramos ir konsultavimo paslaugų srityse"[265] Be kita ko Europos socialinių reikalų komitetas nurodo, kad siekiant aiškių gairių konkrečiuose verslo sektoriuose būtina stiprinti valstybės institucijų veiksmus minėtų reikalavimui tinkamam įgyvendinimui[266].

Taigi matyti, kad minėta strategija iš esmės išskiria poreikį tiek valstybės institucijų, vykdančių kontrolę ir priežiūrą saugos ir sveikatos srityje aiškesnio bendradabiavimo su verslu, tuo pačiu, tiek principus, kad valstybinis reguliavimas saugos ir sveikatos srityje negali būti mažinamas, grindžiant tai papildoma ir administracine našta verslui. Šiuo atveju rizikas kelia tai, kad Lietuva, panašų kelią saugos ir sveikatos reglamentavime yra pasirinkusi. Kaip net nurodo VDI vyriausiasis inspektorius savo atsiliepime civilinėje byloje[267], nuo 2015 m. sausio 1 d. priimtas reguliavimas numatė administracinės naštos mažinimą, panaikinus reikalavimą darbdaviams periodiškai atestuotis iš saugos ir sveikatos srities. Tuo pačiu metu pastebime, kad Naujojo darbo kodekso reglamentavimas apskirtai gerokai susiaurino konkrečių nuostatų įvirtinimą. Tad tendencijos saugos ir sveikatos, konkrečiai darbuotojų mokymų ir instruktavimų reikalavimų reglamentavimui, reikalauja ir platesnės mokslinės analizės.

Pavyzdžiui A. Juška kartu su Ch. Woolfson[268] aptardami naujojo reglamentavimo – Naujojo darbo kodekso priėmimo kontekstą, analizuoja jį medijų analizės, sociologiniu, istoriniu ir teisinio reglamentavimo raidos aspektais. Šie mokslininkai kelia aktualų klausimą ar perėjimas prie modernių darbo santykių reglamentavimo, nesumažins darbuotojų teisių apimties. Ypatingai tai svarbu, ar įgyvendinant Naujajį darbo kodekso regalamentavimą, panaikinus išsamų normų turinį nustatantį mokymo ir instruktavimo teisinius santykius, bus užtikrintas pakankamas šių teisių įgyvendinimas, ypatingai koreliuojant su ES darbuotojų saugos ir sveikatos startegija, kuri nurodo, kad net siekiant darbo santykių liberalizavimo bei mažinant administracinę naštą mažoms ir vidutinėms įmonėms, tai negali būti atliekama saugos ir svaikatos darbe reikalavimų

[265] 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. [Interaktyvus].[Žiūrėta: 2016-10-21]. < http://lus.lt/wp-content/uploads/2014/05/ES_DSSstrategija2014_2020.pdf>.
[266] *Ibid.*
[267] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 13 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-74-222/2015.
[268] Arūnas Juška, Charles Woolfson, "The Moral Discourses of 'post-Crisis' Neoliberalism: A Case Study of Lithuania's Labour Code Reform," *Critical Discourse Studies* (2016): 1–18, doi:10.1080/17405904.2016.1213178.

sąskaita.[269] Juo labiau, kad saugos ir sveikatos darbe problemas nagrinėjantys darbo teisės teroretikai nurodo, kad padėtis saugos ir sveikatos nuostatų įgyvenidinime yra blogėjanti[270]. Šiuo atveju tampa aktuali G. Dambrauskienės nuomonė, kuri yra pasisakiusi, kad "darbo teisės modernizavimo procese svarbi teisės akto idėja. <…> Jei įstatymai priimami neatsižvelgus į visuomeninius interesus, nukrypstama nuo demokratinių valdymo principų ar dirbtinai ignoruojamos socialinės sąlygos, jei įstatyme paliekama daug spragų – modernizavimas nepasieks tų tikslų"[271]. Taigi iš to seka išvada, kad tokioje srityje, kaip sauga ir sveikata, kurioje teisinių reikalavimų nesilaikymas, pavyzdžiui darbuotojų mokymas ir instruktavimas iš saugos ir sveikatos srities, negali būti "kompromisų" su verslu sritis. Tai reiškia, kad nepaisant siekio darbo santykius padaryti lankstesnius ir modernesnius ekonominei situacijai, numatytas reglamentavimas negali būti mažinamas iki šiol numatytų reikalavimų sąskaita, nes padaryta žala, gali būti nebeatitaisoma (darbuotojui žuvus darbe, ar patyrus sunkius sužalojimus, kurie gali turėti įtakos darbuotojo darbingumui ir socialinėms garantijoms bei oriam darbui). Iš kitos pusės sutiktina su kitu G. Damrauskienės teiginiu, kad "modernizuojant darbo teisę globalizacijos ir tarptautinių ekonominių išteklių paskirstymo procesų metu, svarbu nepažeisti teisingumo principų ir užtikrinti socialinį saugumą kartu garantuojant verslo laisvę. Šioje triadoje (teisingumas, socialinis saugumas, verslo laisvė) teisingumas turi išlikti kaip visiems palyginti naudingesnė padėtis, kurios siekiama"[272]. Taigi įgyvendinant *lex generalis* Naujojo darbo kodekso nuostatas, būtina užtikrinti, kad tam reikalavimų atsisakymas, siekiant normų turinys taptų aiškesnis, juos kodifikuojant viename teisės akte, t. y. *lex specialis* DSSĮ, užtikrintų teisingumo įgyvendinimą, kad kiekvienas darbuotojas prieš pradedant darbines funkcijas sužinotų apie profesines rizikas ir pavojus darbo procese, įgytų profesinius įgūdžius mokymų pagalba, ir saugiai atlikti jiems pavestą darbą. Tuo pačiu šios priemonės turi tapti prevencinės kultūros strateginiu elementu įgyvenant saugos ir sveikatos darbe reikalavimus ir užtikrinant saugias ir nekensmingas darbo sąlygas. Tačiau autorės nuomone, priimtų teisės aktų sisteminė normų analizė rodo, kad atsisakius gana detalaus mokymų ir instruktavimo detalizavimo Naujame darbo kodekse yra paliktos nuostatos dėl darbuotojų mokymo, kurios detalizuojamos DSSĮ. Šis priimtas teisės aktas nieko nepasisako dėl darbuotojų instruktavimo. Būdamas pirminiu šaltiniu darbo santykių šalims, ir formuodamas tik bendruosius saugos darbe reikalavimus, autorė nuomone, turėtų būti tikslinamas. Todėl nesiekiant išsamiai reglamentuoti darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisinių santykių, siūlytina, šį teisės aktą papildyti,

[269] 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. [Interaktyvus].[Žiūrėta: 2016-10-21]. < http://lus.lt/wp-content/uploads/2014/05/ES_DSSstrategija2014_2020.pdf>.
[270] Juozas Tartilas, *Saugos darbe teisė: vadovėlis*. (Utena: Utenos Indra, 2014).
[271] Genovaitė Dambrauskienė, „Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos", *Jurisprudencija: mokslo darbai* 110, 8 (2008): 12.
[272] *Ibid.*

numatant nuostatas ir dėl darbuotojų instruktavimo. Tikėtina, kad tokiu būdu šis teisės aktas taptų aiškesnis. Tuo pačiu nedetalizuojant šių reikalavimo turinio išsamiai, kaip buvo numatyta dar galiojančiame Darbo kodekso reglamentavime, būtų išvengta normų dubliavimo problemos.

Sprendžiant viešojoje erdvėje, po priimto reglametavimo, kilusias diskusijas: ar darbo santykių reforma buvo būtina, ar pasirinkti darbo santykių modernizavimo modeliai yra tinkami, pastebėtina, kad teisės akto netobulumas ar netikslumas geriausiai atsikleis priimtą reglamentavimą taikant praktikoje. Net ir darbartinio (galiojančio) Darbo kodekso normos buvo tikslinamos ne vieną dešimtį kartų. Keičiantis darbo santykių organizavimui, ypatingai stiprėjant darbo procesą tobulinačių technologijų vystymuisi, sutiktina su Ch. Woolfson ir A. Juškos nuomone, kad darbo santykių reforma, yra būtina ir kuo greičiau, nes be jos, galime tapti nebepatrauklūs rinkai; tačiau įgyvendinus šią reformą, kylantis diskursas turi būti vertinamas per racionalumą ir efektyvumą, o ne ideologinį rinkos reguliavimą, valstybės tikslas vadovautis ne ideologiniu reglametavimu, tai paverčiant įstatymais, o realiai apsaugoti darbo teises, nuo galimų neigiamų tokio modernizavimo pasekmių[273].

Taigi neišvengiamas įstatymo leidėjo uždavinys siekiant aptartų problemų subalansavimą per nustatytas teisines priemones užtikrinant kiekvieno asmens teisę į orų kokybišką darbą. D. Petrylaitė nurodo, kad "orus darbas yra iššūkis ir kertinis principas, kuriantis šiuolaikinius darbo santykius"[274]. Pasak šios mokslininkės, jis turi esminius keturis siekinius a) produktyvaus užimtumo didinimas; b) pagrindinių darbo standartų laikymosi skatinimas; c) socialinio dialogo plėtra ir įtraukimas; d) socialinės apsaugos teikimas"[275]. Tuo pačiu šiek keturi elementai reiškia, kad užtikrinant orų darbą jie yra nedalūs ir turi būti taikomi kompleksiškai[276]. Taigi nagrinėjamai problematikai tai svarbu, kad saugos darbo salygos[277], įgyvendinamos per efektyvų instruktavimą ir mokymą, yra sudėtinė oraus darbo paradigma[278]. Jau paminėtas ES atliktas darbo sąlygų tyrimas[279] parodė, kad kai darbuotojams užtikrinama teisė ir išsamų informavimą apie saugą ir sveikatą per mokymus ir instruktavimą, gerėja

[273] Arūnas Juška, Charles Woolfson, "The Moral Discourses of 'post-Crisis' Neoliberalism: A Case Study of Lithuania's Labour Code Reform," *Critical Discourse Studies*, August 8, 2016, 1–18, doi:10.1080/17405904.2016.1213178.
[274] Daiva Petrylaitė, „Orus darbas ekonominės krizės sąlygomis: grėsmės ir išmoktos pamokos" *Teisė* 94 (2015): 151.
[275] *Ibid.*
[276] *Ibid.*
[277] Colin C. Williams, Mark Lansky, „Informal employment in developed and developing economies: Perspectives and policy responses"*International Labour Review* 152, 3-4 (2013): 355-380. DOI:10.1111/j.1564-913X.2013.00196.x
[278]Konstantinos Pouliakos, Inoannis Theodossiou, „Differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers across Europe" *International Labour Review*, 149 (2010): 1–29. doi:10.1111/j.1564-913X.2010.00073.x
[279] Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas. Eurofound [Interaktyvus]. [Žiūrėta:2016-10-16]. <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568lt.pdf>.
[279] Flash Eurobarometer 398WORKING CONDITIONS REPORT. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-19]. <http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf>.

darbuotojų pasitenkinimas darbo sąlygomis, tuo pačiu įgyvendinami oraus darbo siekiniai. Nes "orus darbas *inter alia* tokios aplinkos, kurioje kuo didesnis skaičius asmenų gali įprasminti savo darbą (profesninę veiklą), tokiomis sąlygomis, kurios užtikrina ekonominį ir socialinį jų saugumą, sukūrimą" [280] . Tuo ypatingą reikšmę šių tikslų pasiekimui įgyja teisinio reglamentavimo suderinamumas tarp verslo ir darbuotojų norinčių turėti orias darbo sąlygas, nes pasak A. Tartilaitės "veiksmingas teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimas įmanomas tik sutelkus valstybės valdžios institucijų, darbdavių ir darbuotojų pastangas"[281].

Be jau aptartų klausimų norėtųsi išimtinai paminėti kelias darbuotojų kategorijas, kurios, nepaisant įstatymų leidėjo siekio, šiuos santykius reglamentuoti, saugos ir sveikatos srityje vis dar yra nepakankamai įgyvendinamas. Tai nuotolinį darbą dirbantys darbuotojai ir darbuotojai dirbantys per laikinojo įdarbinimo įmones. Nagrinėjant nuotolinio darbo darbuotojų darbo organizavimo problematiką, apie kurią užsiminęs yra ir T. Bagdanskis [282], išskirtina Vera Pavlou [283] atlikta mokslinė analizė. Ši mokslininkė nurodo, kad atliktuose moksliniuose tyrimuose, pavyzdžiui McCan, taip pat Bernard, nėra iki galo aiškiai apibūdinta šių darbuotojų samprata, todėl nėra aišku kokia apimtimi yra taikomos ES direktyvos saugos ir sveikatos srityje, o tuo pačiu tai susiję su darbo sąlygų užtikinimu [284]. Akivaizdu, kad kylant tokio pobūdžio diskusijoms tarp darbo teisės mokslininkų, svarbu išsiaiškinti kokia apimtimi šie reikalavimai darbuotojų mokymui ir instruktavimui yra taikomi. Jei mokslininkai iki galo neranda sutarimo kiek ir kokia apimtimi turi būti taikomos pagrindinės direktyvos saugos ir sveikatos srityje šiems darbuotojams, o tai yra ir Lietuvos teisės šaltinis, kyla klausimas ar darbdavys lygiai taip pat turi šiuos darbuotojus atitinkamai mokyti iš saugos ir sveikatos srities, kai dažnai pačios darbo funkcijos yra vykdomos ne darbovietėje, o pavyzdžiui darbuotojo namuose? V. Pavlou nuomone vien tai, kad egzistuoja ESTT praktika, kurioje yra apibūdinta darbuotojo sąvoka, o joje išskirta darbuotojų darbo sąlygų apibrėžtis, tai be abejonės yra esminė ES teisės sistemos dalis, tai pat EK praktika ir išaiškinimai, iš kurių išvedama taisyklė, kad visgi šie darbuotojai patenka į pagrindinių saugos ir sveikatos direktyvų taikymo sritį[285]. Todėl tai reiškia, kad ir reikalavimai nustatyti saugos ir sveikatos direktyvose darbuotojų mokymui ir instruktavimui turėtų būti taikomi pilna apimtimi. Akivaizdu, kad modernėjant darbo santykių organizavimui, ypatingai, tai

[280] Daiva Petrylaitė, „Orus darbas ekonominės krizės sąlygomis: grėsmės ir išmoktos pamokos" *Teisė* 94 (2015): 151.
[281] Aušra Tartilaitė, „Nelaimingas atsitikimas darbe darbuotojui esant neblaiviam: samprata, prevencija ir teisinė atsakomybė", *Socialinių darbų studijos: mokslo darbai* 1 (2010): 326.
[282] Tomas Bagdanskis, „Problems of flexible work forms in Lithuania" *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe*, 3, 2 (2012): 8. [Intearktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-03]. <http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_94b4e64435070c6d9fbac14f4457bdac> .
[283] Vera Pavlou, „Domestic work in EU Law: the relevance of EU Employment Law in challenging domestic workers' vulnerability" *European law review* 3 (2016): 379-398.
[284] *Ibid.,* 384.
[285] *Ibid.*

nurodžius kaip naująjį svarbų Naujojo darbo kodekso lankstesnių darbo santykių elementą, atsižvelgiant į anksčiau išsakytą T. Bagdanskio poziciją[286], būtina šių darbuotojų teisinį reglamentavimą saugos ir sveikatos srityje reglamentuoti išsamiau.

Antroji darbuotojų kategorija, tai darbuotojai dirbantys per laikinojo įdarbinimo įmones. Jau 2008 metais G. Dambauskienė yra nurodžiusi, kad "reikia aiškiau reglamentuoti laikinai per įdarbinimo agentūras įdarbintų darbuotojų įdarbinimo statusą; kaip būtų galima pakeisti būtinus reikalavimus, susijusius su darbo laiko organizavimu, siekiant didesnio darbdavių ir darbuotojų lankstumo, kartu užtikrinant reikaimus darbuotojų sveikatos ir saugos standartus"[287]. Nors pirmame skyriuje aptartas teisinis reglamentavimimas numato pareigas instruktuoti ir mokyti darbuotojus susijusius su konkrečiais darbo veiksniai, tačiau UAB "Biuro" ir UAB "Švyturys – Utenos alus"[288] bylos istorija rodo, kad iki galo nėra aiškiai sukurti teisiniai mechanizmai, kad pareigą instruktuoti darbo vietoje turi ne tik darbdavys - laikinojo įdarbinimo įmonė, bet galutinis šių paslaugų gavėjas, darbo naudotojas, kuris naudojasi laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojų paslaugomis, ir kurį su šiais darbuotojais *de jure* iš esmės sieja civiliniai, o ne *de facto* darbo santykiai.

Vertinant retroaspektyviai nuo derybų dėl stojimo į ES pradžios iki šių dienų, saugos ir sveikatos sistema, taip pat mokymų ir instruktavimo reglamentavimas buvo ne kartą tobulinamas. Perimdama ES teisyną saugos ir sveikatos srityje, Lietuva įsipareigojo ne tik sukurti konkrečias normas, bet ir užtikrinti pakankamus kontrolės ir šių normų įgyvendinimo mechanizmus. Pirmiausia didelis žingsnis buvo padarytas atsisakius sovietinio modelio, kuris buvo orientuotas į valstybinę kontrolę ir daugiausiai orientuotas į pavojų darbe kompensavimą, bet ne prevenciją ir kontrolę[289]. O pati sistema buvo grindžiama admistraciniu modeliu, o mokymai buvo daugiau valstybinės propagandos priemonė[290]. Todėl didelis žingsnis buvo perimant ES modelį, formuoti saugos ir sveikatos sistemą per profesinės rizikos prevencijos modelį, o tam būtini tinkami mokymai ir įgūdžiai[291]. Tačiau net praėjus 11 metų nuo įstojimo į ES, pastebima, kad Lietuva vis dar sulaukia kritikos, kad nėra pakankamai išvystytas socialine partneryste paremtas saugos ir sveikatos sistemos modelis, nėra pakankamai įgyvendintos priemonės prevencinei kultūrai ugdyti, kuri pasiekiama per atitinkamai organizuotus darbuotojų

[286] Tomas Bagdanskis, „Problems of flexible work forms in Lithuania" *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe*, 3, 2 (2012): 8. [Intearktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-03]. <http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_94b4e64435070c6d9fbac14f4457bdac> .
[287] Genovaitė Dambrauskienė, „Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos", *Jurisprudencija: mokslo darbai* 110, 8 (2008): 9.
[288] Vilniaus apygardos administracinio teismo 2015 m. gruodžio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-6789-142/2015", prieiga per internetą https://e.teismas.lt/lt/Protected/Cases/Details?caseId= cf94bf9c-4247-4237-9ade-16835aa53371.
[289] Charles Woolfson, Matthias Beck, „Occupational Health and Safety in Transitional Lithuania" *Industrial Relations Journal* 34, 3 (2003): 244. doi:10.1111/1468-2338.00271.
[290] *Ibid.,* 243.
[291] *Ibid.,* 247.

mokymo ir instruktavumo modelius. Teismų praktikos prieštaringumas numatytam reglamentavimui, taip pat kelia tinkamo nuostatų įgyvendinimo klausimus. Manytina, kad tinkamam nuostatų įgyvendinimui svarbi tampa mokslinė doktrina, kurios siūlymai padėtų spręti iki šiol praktikoje kylančias problemas. Ypatingai, kai saugos ir sveikatos reikalavimai tampa ne tik žmogaus ir darbo priemonės tinkamo darbo organizavimo reglamentavimu, bet tai yra suprantama plačiau, pavyzdžiui stresas darbe[292], patyčios darbe[293], diskriminacija[294] ir kitos problemos. Pavyzdžiui A. Tartilaitės disertacijoje įvertinus atliktą tyrimą išskirta išvada, kad "<...> darbuotojui išgyvenant stresines situacijas nukenčia jo darbingumas. Humaniškos darbo aplinkos formavimas turėtų būti laikoma viena iš priemonių, skirtų apsaugoti darbuotoją nuo profesinės rizikos darbe. Į streso darbe įtaką darbų saugai ir sveikatai Lietuvoje neatsižvelgiama"[295]. Dina Maria Smit kartu su Johannes Voet Du Plessis nurodo[296], kad šio naujos darbuotojų saugos ir sveikatos problemos gali būti sprendžiamos mokymų pagalba, kai "darbuotojai yra mokomi tinkamo elgesio, tokiu būdu keisdami ir savo elgesį"[297].

Be jau aptartų klausimų norėtųsi išskirti gerąją užsienio šalių patirtį, kuri, pavyzdžiui įgyvendinant *atvirojo koordinavimo metodą*[298], galėtų tapti Lietuvos teisinės sistemos normų tobulinimo dalimi. Išskirtinas Raymond Mark ir Herman Knudsen atliktas tyrimas, kuriame nagrinėjamos Danijos ir Naujosios Zelandijos saugos darbe ir darbo aplinkos sitemos bei darbuotojų įtrauktis[299]. Nors Naujoji Zelandija – visiškai skirtingame kontinente, todėl ir teisės tradicijos iš esmės yra labai skirtingos, tačiau reikia pažymėti, kad saugos ir sveikatos kultūros ugdyme, tai labai daug pasiekusi šalis, o straipsnyje aptariamas panašumų su Danija kontekstas, aktualus dėl ES direktyvomis nustatyto reglamentavimo Danijoje analizės. Abiejų šalių palyginime pažymėtina tai, kad saugos darbe standartai ir praktika bei iš tos sekantis teisinis reglamentavimas jau senai nėra tik techniniai reikalavimai darbuotojų saugai ir sveikatai, kai šiomis normomis iš esmės yra koordinuojamas darbuotojo ir techninės priemonės darbui atlikti

[292] Juozapas Tartilas, „Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu" *Jurisprudencija: mokslo darbai,* no. 8 (2008): 15-16.
[293] Dina Maria (Denine) Smit, Johannes Voet Du Plessis, „Why Should We Care? Bullying in the American and South African Workplace." *International Journal Of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 32, 2 (2016): 161-196.
[294] Conny Rijken, „Legal Approaches to Combating the Exploitation of Third-Country National Seasonal Workers." *International Journal Of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 31, 4 (2015): 447.
[295] Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas", 184 (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010). Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.
[296] Dina Maria (Denine) Smit, Johannes Voet Du Plessis, „Why Should We Care? Bullying in the American and South African Workplace." *International Journal Of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 32, 2 (2016): 195.
[297] *Ibid.*
[298] Samantha Velluti. *New Governance and the European Employment Strategy. Routledge Research in EU Law.* (London ; New York (N.Y.): Routledge : Taylor & Francis Group: 2010), 168.
[299] Raymond Markey, Herman Knudsen, „Employee Participation and Quality of Work Environment: Denmark and New Zealand."*International Journal Of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 30, 1 (2014): 105-126. *Business Source Complete,* EBSCO*host* (accessed October 24, 2016).

saugos reglamentavimas, todėl ypatingą dėmesys skiriamas streso darbe problemai. Pavyzdžiui abiejose šalyse yra sėkmingai įgyvendinamas darbuotojų ugdymas jau nuo mokyklos, tai reiškia, kad mokymai ir juos koordinuojantis procesas kuriamas dar nuo pirminio "būsimų darbuotojų" ugdymo. Ši praktika labai svarbi tuo, kad DSSĮ 8 straipsnyje įtvirtinta mokymų samprata nurodo, kad mokymas iš saugos ir sveikatos srities turi apimti ir profesinį mokymą bei mokymą bendrojo lavinimo įstaigose. Tačiau vertinant praktinį šių reikalavimų įgyvendinimą, abejotina ar tai yra įgyvendinama. Apibendrintai galima išskirti, kad dėl aktyvaus darbuotojų dalyvavimo kuriant darbo sąlygas ir nustatant galima rizikas darbe, atliktas Danijos ir Naujojosios Zelandijos modelių tyrimas rodo, kad darbuotojų ugdymas, ypatingai per saugos ir sveikatos komitetų veiklą, leidžia pasiekti puikius rezultatus dėl nelaimingų atsitikimų darbe pervencijos ir prevencijos kultūros ugdymo. Tuo pačiu reikia sutikti su Lisa Rodgers [300], kad vertinant reikalavimų turinį su užsienio šalių gerąja patirtimi, tokios *atvirojo koordinavimo metodo* priemonės "galėti padėti identifikuoti galimus pakeitimus iš pagrindų, kurie neišvengiamai reikalauja darbo teisės standartų ir reikalavimų pakeitimų"[301]. Tuos pačius tikslus yra iškėlusi ir ES, nes ES darbuotojų saugos ir sveikatos stretegijoje 2014-2020 m. yra įtvirtinti pagrindai skatinti šalis nares dalintis geruųjų praktikų pavyzdžiais[302]. Atitinkamai daroma išvada, kad visos šios priemonės, siekiant periimti gerąją šalių patirtį, galėtų būti perkeliamos ir į Lietuvos teisinę sistemą, kaip pasiteisinusi užsienio šalių praktika.

2.3. Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų ir nelaimingų atsitikimų darbe pažeidimų statistinių rodiklių lyginamoji analizė

Be jau aptartų teismų praktikoje kylančių problemų, tai pat mokslinės doktrinos analizės ir užsienio praktikoje pateiktų geruųjų pavyzdžių pritaikomumo, norėtųsi trumpai aptarti VDI atliktų patikrinimų, DSSĮ ir Darbo kodekso nustatytų pažeidimų, taip pat nelaimingų atsitikimų darbe statistinius rodiklius. Nagrinėjamai problematikai, išsamiausiai reikalavimų kylančių iš darbuotojų mokymo ir instruktavimo pažeidimų analizei tinka analizuoti nelaimingų atsitikimų darbe statistiką, nes ji parodo šių reikalavimų esmę praktikoje. Viešai skelbiamoje VDI statistikoje iki 2016-10-03[303] nurodyta, kad, "Palyginti su praėjusių metų tuo pačiu laikotarpiu, bendras žūčių skaičius darbe sumažėjo nuo 35 iki 31 atvejo, o sunkių nelaimingų atsitikimų

[300] Lisa Rodgers, „Labour Law and Employment Policy in the EU: Conflict or Consensus."*International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 27, 4 (2011): 387-406.
[301] *Ibid*, 393.
[302] Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa" COM(2014) 332 final. [Interaktyvus]. [2016-11-05]. <https://webapi.cor.europa.eu/documentsanonymous/com332-2016_part1_ext_lt.docx>.
[303] Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius per 2016 m. 9 mėnesius (2016-10-03 duomenimis). Valstybinė darbo inpskecija. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-26]. <http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=773>.

darbe – nuo 112 iki 107"[304]. Šių rodiklių sumažėjimas yra teigiamas dalykas, tačiau, kaip nurodo pati VDI, "<…> kai kurių veiklų įmonėse nelaimingų atsitikimų skaičius padidėjo".[305] O tai įmonės, kurios pagal darbo specifiką priskiriamos prie pavojingų darbų. Visa tai reiškia, kad darbdavys šių kategorijų darbams, darbuotojus privalo mokyti iš saugos ir sveikatos srities. Kaip nurodo VDI "<…> sunkūs sužalojimai ir žūtys atliekant šiuos darbus sudaro apie 43 proc. visų šalyje įvykusių sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe". [306]

Analizuojant problematiką įdėmiau, VDI nurodo, kad "analizuojant, kokie darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimai lėmė sunkius ir mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe per 2016 m. 9 mėnesius, pastebėta, kad dažniausiai nelaimingo atsitikimo darbe priežastimi įvardyti DSSĮ 33, 27, 25, 20, 19, 16, 15 straipsnių nuostatų pažeidimai"[307]. Tarp kurių yra ir mokymą bei instruktavimą reglamentuojančios teisės normos. Tačiau vienas svarbesnių pastebėjimų, vertinant pateiktus statistinius rodiklius, yra tas, kad tiriant nelaimingų atsitikimų darbe kilmės priežastis per trečdalį nelaimingų atsitikimų darbe įvyksta dėl netinkamo darbų organizavimo bei nepakankamos saugos ir sveikatos darbe vidinės kontrolės įmonėje. Tai reiškia, kad DSSĮ reikalavimų turinys dažnai suvokiamas labai formaliai ir netinkamai. Patikrinimų metu dažnai nustatoma, kad darbuotojų intruktavimai atliekami paviršutiniškai, tik užtikrinant, kad darbuotojo "parašas" būtų darbuotojų instruktavimų žurnaluose ir pan. Labai panaši situacija yra ir su darbuotojų mokymais. Nors kaip buvo minėta, dėl darbuotojų mokymo organizavimo sprendžia darbdavys, t.y darbuotojus jis gali mokyti pats arba gali pasiųsti mokytis į mokymo įstaigą, vis dar egzisuoja problema, kai šie reikalavimai yra įgyvendinami tik formaliai, o realiai mokymą liudijantys pažymėjimai ir kiti dokumentai yra tiesiog "nusiperkami", tad darbuotojai nežino apie rizikas darbe ir nežino kaip darbo funkcijas atlikti saugiai.

Akivaizdu, kad toks problemų mastas rodo, kad toks elgesys nėra vien teisės aktų sąlygota problema, daugiau tai suvokimo apie reikalavimų reikalingumą požiūrio klausimas. Manytina, kad šių problemų sprendimui turi būti suteikiamas dėmesys auklėjamajai funkcijai. Sprendžiant praktikoje kylančias problemas išskirtina VDI, kaip šių reikalavimų kontrolę ir priežiūrą vykdančios, insitucijos reikšmė. VDI įstatymo 6 straipsnio 20 punkte yra nurodyta, kad VDI inspektoriai konsultuoja darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų klausimais. Šiuo atveju reikšminga stiprinti šios darbuotojų saugą ir sveikatą kontroliuojančios instucijos darbą. Toks tikslas yra iškeltas ir ES darbuotojų saugos ir sveikatos stretegijoje 2014-2020 m. Joje nurodyta,

[304] Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius per 2016 m. 9 mėnesius (2016-10-03 duomenimis). Valstybinė darbo inpskecija. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-26]. <http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=773>.
[305] *Ibid.*
[306] *Ibid.*
[307] *Ibid.*

kad būtina stiprinti darbo inspekcijas, sukurti priemones šių instucijų veiklai, teikti specifines konsultacijas mažoms ir labai mažoms įmonėms, kad reikalavimų saugai ir sveikatai turinys jiems taptų aiškesnis ir realiai įgyvendinamas[308]. Todėl manytina, kad mažinant nelaimingų atsitikimų darbe apraiškas ypatingą reikšmę įgyja visuomenės švietimas. Stiprinant VDI, kaip reikšmingą darbą atliekančios institucijos, veiklą ir skiriant papilomus asignavimus bei plečiant žmogiškuosius išteklius, tikimasi pažeidimai susiję su darbuotojų mokymo ir instruktavimo reiklavimais, kurie sąlygoja nelaimingus atsitikimus darbe, turėtų sumažėti.

[308] Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetonuomonė dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa“ COM(2014) 332 final. [Interaktyvus]. [2016-11-05]. <https://webapi.cor.europa.eu/documentsanonymous/com332-2016_part1_ext_lt.docx>.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbuotojų mokymo ir instruktavimo iš saugos ir sveikatos normų Lietuvoje sistema, detalizuodama Konsitucios 48 straipsnį, konkretina šio reglamentavimo tikslus Darbo kodekse (ir Naujajame darbo kodekse), DSSĮ, PPĮĮ bei kituose įstatymuose. Daugiausiai normų darbuotojų mokymui ir instruktavimui yra įtvirtinta poįstatyminiuose teisės aktuose. Toks reglamentavimo lankstumas leidžia detalizuoti šių nuostatų konkrečius reikalavimus, taip pat atsižvelgiant į darbo rinkos pasikeitimus, lanksčiai keisti šio reglamentavimo nuostatas. Išsamiausiai darbuotojų mokymą ir instruktavimą darbdaviai gali apibrėžti įmonių viduje leidžiant lokalinius teisės aktus. Lokaliniais teisės aktais numatomos konkrečios darbuotojų teisės ir pareigos, įtvirtinami saugikliai jų laikymuisi.
2. Įvertinus atliktame tyrime reglamentuojamų normų turinį daroma išvada, kad darbuotojų mokymas ir instruktavimas – du atskiri darbo teisės poinstitučiai. Šiuo poinstitučius detalizuojantys poįstatyminiai teisės aktai yra skirtingi, o juose įtvirtinami reikalavimai yra savarankiški. Tačiau glaudus normų taikymas, sąlygoja tai, kad šie poinstitučiai dažniausiai taikomi neatsietai, o vienas kitą papildydami, o prieš pradededant vykdyti darbo funkcija yra taikomi kartu.
3. Nepaisant teisės aktuose numatytų normų išsamumo bei galimybės leidžiant lokalinius teisės aktus, darbuotojų mokymo ir instruktavimo reglamentavimo nuostatas nustatyti paprastenes bei aiškesnes darbo funkcijoms ar darbo vykdymo specifikai, praktikoje reikalavimų įgyvendinimas yra probleminis. Problemų mastą rodo nelaimingų atsitikimų darbe specifika ir kiekis, o taikyme kylančias priežastis - teismų praktika ir jos formuojama doktrina. Dažna problema, kad saugos ir sveikatos darbe normų pažeidimai yra sisteminiai, todėl darbuotojų mokymų ir instrukatvimo pažeidimai yra sudėtiniai. Pažymėtina, kad teismai dažnai netinkamai aiškina teisės normas ir nukrypsta nuo pačiuose įstatymuose ar poįstatyminiuose teisės aktuose numatytų reikalavimų. Teismų praktikos prieštaringumas neužtikrina pakankamos darbuotojų teisės į saugią darbo aplinką.
4. Mokslinėje doktrinoje yra konstatuota, kad nepaisant išsamaus saugos normų darbe reglamentavimo, kuris perkelia *acquis communautaire* nuostatas, Lietuvoje darbo aplinka ir jos organizavimas yra prastėjantis. Sprendžiant šią problemą mokslininkai siūlo iš naujo peržiūrėti Lietuvos teisinę bazę. Vienu pagrindiniu siūlymu laikomas užsienio šalyse puikiai įgyvendinamas socialinu dialogu ir partneryste paremtas darbuotojų mokymo ir isntruktavimo reglamentavimo modelis. Siūlytina stiprinti

socialiniu dialogu įgyvendinamą darbuotojų mokymo ir instruktavimo organizavimo sistemą.

5. Lietuvai siekiant įveikti po ekonominės krizės kilusius padarinius darbo rinkai ir darbo santykiams, siekiant modernizuoti nelanksčią ir neefektyvią darbo santykių reglamentavimo sistema, saugos ir sveikatos reglamentavime (darbuotojų mokymų ir instruktavimo užtikrinime) siūlytina atsižvelgti į oraus darbo (ang. *decent work*) principus, kuriais remiantis yra kuriami šiuolaikiniai darbo santykiai.
6. Autorės nuomone, pagrindinė šiuo metu egzistuojanti darbuotojų mokymo ir instruktavimo reglamentavimo problema yra ta, kad nepaisant nustatytos reikalavimų gausos, praktinis įgyvendinimas iš esmės yra deklaratyvus. Pažymėtina, kad šių normų tikslas - darbuotojų mokymas ir instruktavimas būtų realiai įgyvendininamas ir nuolatinis procesas. Todėl yra būtina ugdyti darbuotojų ir darbdavių sąmoningumą, nes užtikrinant nenutrūkstmą profesinės rizikos vertinimą darbuotojams turėtų būti suteikiamos profesinės žinios apie saugų darbo organizavimą ir pavestų darbo funkcijų vykdymą.
7. Atsižvelgus į tai, kad Naujojo darbo kodekso nuostatų įsigaliojimas gali būti nukeltas, todėl jo įsigaliojimas gali būti vėlesnis nei 2017 m. sausio 1 d., siūloma papildyti Naujojo darbo kodekso 159 straipsnio 1 dalį, įtraukiant nuostatą dėl instruktavimo privalomumo ir išdėstyti ją taip:

   159 straipsnis. Darbuotojų teisė dirbti saugiai

   1. Darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas <***ir instruktuotas***>, jeigu neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

   2. Pagrįstas darbuotojo atsisakymas dirbti negali būti laikomas jo darbo pareigų pažeidimu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) Adoption: Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006.). <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187>.

ES teisės aktai:

2. Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos bendrijos steigimo sutartys. *Valstybės žinios* 2, 2 (2004).

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

4. 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai *OJ L 168, 30.6.2009.*

5. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa /* COM/2014/0332 final *.

Lietuvos Respublikos įstatymai:

6. Lietuvos Respublikos Konstitucija įsigaliojo 1992 m. lapkričio 2 d. Skelbta: Lietuvos Aidas, 1992, Nr. 220 (1992-11-10); *Valstybės Žinios,* 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).

7. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Vyriausybės žinios* 1, 1 (1985).

8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios* 64, 2569 (2002).

9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR* 2016, 23709 (2016).

10. Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-1904 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo Nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo Nr. I-549 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projektų ir kitų susijusių įstatymų projektų pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui. *TAR* Nr. 9229 (2015).

11. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 70, 3170 (2003).

12. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 115 dėl darbuotojų apsaugos nuo jonizuojančiosios spinduliuotės ratifikavimo. *Valstybės žinios* 143, 7376 (2012).

13. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios* 69, 3287 (2011).

14. Lietuvos Respublikos Prezidento 2016 m. liepos 5 d. dekretas Nr. 1K-705 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo V-1 skyriumi įstatymo, Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo Nr. VIII-1926 4 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo Nr. IX-1768 1, 6, 8, 9 straipsnių, ketvirtojo-1 skirsnio ir priedo pakeitimo bei 13-1 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo, Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo grąžinimo Lietuvos Respublikos Seimui pakartotinai svarstyti“. *TAR* 2016, 18832 (2016).

15. Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas. *Valstybės žinios* 46, 1116 (1996).

16. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. *Lietuvos aidas* 153-0 (1991).

17. Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymas. *Valstybės žinios* 110, 5564 (2012).

18. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. *Valstybės žinios* 102, 4585 (2013).

19. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo Nr. IX-1768 1, 6, 8, 9 straipsnių, ketvirtojo-1 skirsnio ir priedo pakeitimo bei 13-1 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas. *TAR* 23711 (2016).

Poįstatyminiai teisės aktai:

20. Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XII-51 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos “, *Valstybės žinios* 149, 7630 (2012).

21. 2016 m. gruodžio 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1259 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIIP-69(2) ir su juo susijusių įstatymų projektų”, *TAR* 28896 (2016).

22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos 2013 m. gruodžio 31 d. Nr. A1-724/V-1284 įsakymas Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 17 d. įsakymo Nr. A1-287/V-611 „Dėl Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo. *TAR* 44 (2014).

23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-222 „Dėl Darbdavio, darbdaviui atstovaujančio asmens mokymo

darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais programos patvirtinimo“. *TAR* 2015, 06209 (2015).

24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 3 d. nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 87, 3751 (2002).

25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m kovo 21 d. nutarimas Nr. 292 „Dėl Darbdavio ar darbdaviui atstovaujančio asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo, sąrašo patvirtinimo “, *Valstybės žinios* 37, 1365 (2007); *Valstybės žinios* 17, 827 (2013); *TAR* 2015-05034 (2015).

26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. balandžio 1 d. nutarimas Nr. 315 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimo Nr. 292 „Dėl Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo pakeitimo“. *TAR* 2015-05034 (2015).

27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 560 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-1904 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo Nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo Nr. I-549 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projektų ir kitų susijusių įstatymų projektų pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. *TAR* 2015-09229 (2015).

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

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

29. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas "Dėl nelaimingų atsitikimų darbe".

30. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas "Dėl invalidumo (netekto darbingumo) pensijos".

31. Konsitucinio Teismo teisėjos Ramutės Ruškytės atskiroji nuomonė “Dėl Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ konstitucinės justicijos byloje Nr. 14/07-17/08-25/08-39/08”.

32. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. gruodžio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N-09-1635-03.

33. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. kovo 9 d. nutartis byloje Nr. N-756-521-07.

34. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. spalio 31 d. nutartis byloje Nr. N-261-408-08.

35. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 1 d. nutartis byloje Nr. N-444-728-08.

36. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 12 d. nutartis byloje Nr. N-575-901-08.

37. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 24 d. nutartis byloje Nr. N-575-1184-08.

38. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. rugpjūčio 21 d. nutartis byloje Nr. N-575-1327-09.

39. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. spalio 2 d. nutartis byloje Nr. N-662-1661-09.

40. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. vasario 20 d. nutartis byloje Nr. N-575-107-10.

41. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. spalio 23 d. nutartis byloje Nr. N-556-2324-09.

42. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis byloje Nr. N-62-3196-09.

43. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. kovo 19 d. nutartis byloje Nr. N-575-148/2010.

44. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 29 d. nutartis byloje Nr. N-575-2620-10.

45. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. vasario 11 d. nutartis byloje Nr. N-575-3081-11.

46. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. balandžio 1 d. nutartis byloje Nr. N-575-479-11.

47. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. lapkričio 5 d. nutartis byloje Nr. N-575-3157-11.

48. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. liepos 28 d. nutartis byloje Nr. N-575-1656-11.

49. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. vasario 24 d. nutartis byloje Nr. N-575-920-12.

50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 12 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2005.

51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 13 d. nutartis, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-219/2008.

52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-566/2008.

53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2011.

54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-426/2013.

55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-475/2014. Teismų praktika. 2014, 42, p. 143-155.

56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 13 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-74-222/2015.

57. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. rugsėjo 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1292-798/2015.

58. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2015 m. gruodžio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-6789-142/2015.

Specialioji literatūra:

59. Bagdanskis, Tomas, Justinas Usonis. "Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law". *Jurisprudencija: mokslo darbai* 18 (2011): 595-612.

60. Bagdanskis, Tomas. "Problems of Flexible Work Forms in Lithuania." *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe* 3 (2012). <http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_94b4e64435070c6d9fbac14f4457bdac> .

61. Baublys, Linas, Darijus Beinoravičius, Andrius Kaluina, Paresh Kathrani, Giedrė Lastauskienė, Kristina Miliauskaitė, Ernestas Spruogis, Vidas Stankevičius, Eglė Venckienė. *Teisės teorijos įvadas: vadovėlis*. 2 pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: MES, 2012.

62. Barr, Nicholas Adrian. *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe: The Accession and beyond*. Washington (D.C.): World Bank, 2005.

63. Barnard, Catherine. *EU Employment Law*: 4th ed. Oxford EU Law Library. Oxford: Oxford University Press, 2012.

64. Beck, Matthias. Mark Robson, Andrew Watterson, Charles Woolfson. "Exploring Health, Safety and Environment in Central and Eastern Europe: An Introduction to the European Centre for Occupational Health, Safety and the Environment (ECOHSE)" *New Solut* 11 (2001): 207-213. doi:10.2190/7WNN-WMUR-9NG2-KA3Y

65. Bennett, LeRoy A, Oliver James. *International Organizations: Principles and Issues*. 7th ed. Upper Saddle River (N.J.): Prentice-Hall, 2002.

66. Blanpain, Roger. *European Labour Law*: 9th revised ed. The Hague; London ; Boston (Mass.): Kluwer Law International, 2003.

67. Colin C. Williams, Mark Lansky."Informal employment in developed and developing economies: Perspectives and policy responses". *International Labour Review* 152, no. 3-4 (2013): 355-380. DOI:10.1111/j.1564-913X.2013.00196.x

68. Countouris, Nicola. *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*. Studies in Modern Law and Policy Series. Aldershot ; Burlington (Vt.): Ashgate, 2007.

69. Dambrauskienė, Genovaitė. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008.

70. Dambrauskienė, Genovaitė. "Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos". *Jurisprudencija* 8, 110 (2008): 7-12.

71. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, Diana. ”Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje”. Daktaro Disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2011. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

72. Hendrickx, Frank with contributions by Sarah De Groof. *Active Ageing and Labour Law: Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain*. Social Europe Series Vol. 31. Cambridge ; Antwerp ; Portland (Or.): Intersentia, 2012.

73. Jankauskas, Remigijus, Charles Woolfson, Audrius Steponavičius. "Occupational Health and OHS in Preaccession Lithuania." *4th Symposium on Occupational Health "Quality in Occupational Health": February 5-6 2004, Tartu, Estonia,* 2004, 23-24.

74. Juška, Arūnas, Charles Woolfson. “Austerity, Labour Market Segmentation and Emigration: The Case of Lithuania.” *Industrial Relations Journal* 46, 3 (2015): 236–53. doi:10.1111/irj.12102.

75. Juška, Arūnas, Charles Woolfson. "The moral discourses of ‘post-crisis’ neoliberalism: a case study of Lithuania’s Labour Code reform." *Critical Discourse Studies* 1-18 (2016). DOI: 10.1080/17405904.2016.1213178

76. Kalesnykas, Raimundas, Laimas Dieninis. “Privačių saugos tarnybų darbuotojams keliamų profesinių reikalavimų teisinio reguliavimo aktualijos: Lietuvos ir kai kurių Europos Sąjungos valstybių patirtis” *Verslo ir teisės aktualijos* 5 (2010). DOI: 10.5200/1822-9530.2010.09.

77. Kavaliauskaitė, Violeta. “The new Lithuanian labour code”. *International Journal of Baltic Law* 1, 3 (2004).

78. Kasiliauskas, Nerijus."Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje". *Teisė* 68 (2008): 51-64.

79. Krasauskas, Rytis. "Kai Kurie Konstitucijos Ir Darbo Kodekso Sąveikos Aspektai". *Jurisprudencija: mokslo darbai* 22 (2015): 9-29. DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-01.

80. Markey, Raymond ir Herman Knudsen."Employee Participation and Quality of Work Environment: Denmark and New Zealand". *International Journal Of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 30, no. 1 (2014): 105-126. *Business Source Complete*, EBSCO*host* (accessed October 24, 2016).

81. Martišienė Beata. "Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai". Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012. http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20120629_152513-66880/DS.005.0.01.ETD

82. Meardi, Guglielmo. "Social pacts: a western recipe for Central and Eastern Europe?." *Warsaw Forum of Economic Sociology* 2, 1 (2011).

83. Nekrašas, Vytautas, Ipolitas Nekrošius, Tomas Davulis. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.

84. Pavlou, Vera. "Domestic work in EU Law: the relevance of EU Employment Law in challenging domestic workers' vulnerability." *European law review* 3 (2016): 379-398.

85. Pennings, Frans. *European Social Security Law*. 6th ed. Ius Communitatis 6. Cambridge ; Antwerp ; Portland (Or.): Intersentia, 2015.

86. Petrylaite, Daiva; Charles Woolfson."Missing in Action: The Right to Strike in the Baltic New Members States - An Absent EU Competence". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 22.4 (2006): 439-468.

87. Petrylaitė, Daiva, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė. *Europos Sąjungos Teisės Aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo Teisėje: Kolektyvinė Monografija*. Europos Sąjungos ir Lietuvos teisė. Vilnius: Registrų Centras, 2008.

88. Petrylaitė, Daiva."Orus darbas ekonominės krizės sąlygomis: grėsmės ir išmoktos pamokos." *Teisė* 94 (2015): 149-62.

89. Pouliakos, Konstantinos, Inoannis Theodossiou. "Differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers across Europe". *International Labour Review*, 149 (2010): 1–29. doi:10.1111/j.1564-913X.2010.00073.x

90. Riesenhuber, Karl. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Ius Communitatis Series Vol. 4. Cambridge; Antwerp; Portland (Or.): Intersentia, 2012.

91. Rijken, Conny. "Legal Approaches to Combating the Exploitation of Third-Country National Seasonal Workers." *International Journal Of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 31, no. 4 (2015).

92. Rodgers, Lisa. "Labour Law and Employment Policy in the EU: Conflict or Consensus."*International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 27.4 (2011): 387-406.

93. Schiavone, Giuseppe. *International Organizations: A Dictionary and Directory*. 5th ed. Houndmills: Palgrave, 2001.

94. Syrpis, Phil. *EU Intervention in Domestic Labour Law*. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford ; New York (N.Y.): Oxford University Press, 2007.

95. Smit, Dina Maria (Denine), Johannes Voet Du Plessis. "Why Should We Care? Bullying in the American and South African Workplace." *International Journal Of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 32, no. 2 (2016): 161-196.

96. Storey, Tony, Chris Turner. *Unlocking EU Law*. 2nd ed. Unlocking the Law. London: Hodder Education, 2008.

97. Szyszczak, Erika. *EC Labour Law*. European Law Series. Harlow: Longman, 2000.

98. Šimašius, Remigijus. "Teisinis pliuralizmas". Daktaro disertacija. Mykolo Romerio universitetas, 2002.

99. Tartilaitė, Aušra. "Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje". *Jurisprudencija: mokslo darbai* 8 (2008): 95-100.

100. Tartilaitė, Aušra. 2010. "Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas". Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.

101. Tartilas, Juozapas. *Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas: mokomasis Leidinys*. Vilnius: LTU Leidybos Centras, 2003.

102. Tartilas, Juozapas. "Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos." *Socialinis darbas: mokslo darbai* 3 (2004): 41-46.

103. Tartilas, Juozas. "Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu." *Jurisprudencija: mokslo darbai* 8 (2008): 13-17.

104. Tartilas, Juozas. *Saugos darbe teisė: vadovėlis*. Utena: Utenos Indra, 2014.

105. Tiažkijus, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.

106. Usonis, Justinas. "Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte". Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas (rankraštis), 2005.

107. Usonis, Justinas. "Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.".*Jurisprudencija*: *mokslo darbai* 19, 3 (2012): 1131-1148.

108. Vaišvila, Alfonsas. *Teisės teorija: vadovėlis*. 4-asis leid. Vilnius: Justitia, 2014.

109. Velluti, Samantha. *New Governance and the European Employment Strategy*. Routledge Research in EU Law. London ; New York (N.Y.): Routledge : Taylor & Francis Group, 2010.

110. Verikas, Andrius."Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimas: teisiniai aspektai". Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas (rankraštis), 2007.

111. Woolfson, Charles. "A Sociological Survey of Workplace Safety Culture in pre-Accession Lithuanian Enterprises". *Research Paper*. Glasgow: University of Glasgow, Faculty of Social Sciences, European Centre for Occupational Health, Safety and Environment, 2001.

112. Woolfson, Charles Matthias Beck, Audrius Ščeponavičius. "Workplace Health and Safety in Pre-accession Lithuania: A Survey." *Health and Working Life in EU and Accessing Contries: How to Make a Change: Prague:* 59-81, 2002.

113. Woolfson, Charles, Matthias Beck. "The Right to Strike, Labor Market Liberalization and the New Labor Code in Pre-Accession Lithuania." *Review of Central and East European Law* 28.1 (2002): 77-102.

114. Woolfson, Charles. "The Baltic Tiger Takes Its Prey". *Transitions Online* (2003). <http://www.tol.org/client/article/10395-the-baltic-tiger-takes-its-prey.html>.

115. Woolfson, Charles, Matthias Beck."Occupational Health and Safety in Transitional Lithuania." *Industrial Relations Journal* 34. doi:10.1111/1468-2338.00271.

116. Woolfson, Charles, Matthias Beck, Audrius Sceponavicius. 2003."Workplace health and safety in pre-accession Lithuania: a survey." *Policy and Practice in Health and Safety* 1.1 (2003): 59-81.

117. Woolfson, Charles, Remigijus Jankauskas, Audrius Ščeponavičius, Matthias Beck, Birutė Pajarskienė, Aušra Grigošaitienė. "Attitudes of National and Workplace Level "Stakeholders" to Occupational Health and Safety Issues in Lithuania". *Visuomenės Sveikata* 3 (2003): 45-53.

118. Woolfson, Charles, Matthias Beck. "The End of Labour Quiescence? Industrial Unrest in Contemporary Lithuania". *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 20/2 (2004), 227-251, Kluwer Law International.

119. Woolfson, Charles. "Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai." *Pinigų Studijos* 3 (2005).

120. Woolfson, Charles. "Health and Safety at Work After Enlargement: A 'New European Strategy', or more of the same?." *Policy and Practice in Health and Safety* 3, 2 (2005): 21-40. http://dx.doi.org/10.1080/14774003.2005.11667660

121. Woolfson, Charles, „Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai" *Pinigų studijos* 3 (2005).

122. Woolfon Charles. *"Working Environment and 'Soft Law' in the Post-Communist New Member States*". *JCMS Journal of Common Market Studies* 44, 1 (2006):195-215 DOI: 10.1111/j.1468-5965.2006.00619.x .

123. Woolfson, Charles, Matthias Beck. "Conventionalization of safety crimes in the post-communist new member states of the European Union". *Critical Criminology* 14 (2006): 339–364. Springer. DOI 10.1007/s10612-006-9004-2.

124. Woolfson, Charles.“Pushing the envelope: the ‘informalization’ of labour in post-communist new EU member states “. *Work Employment Society* 21 (2007); 551. DOI: 10.1177/0950017007080016.

125. Woolfson Charles, „Darbo formalumų nesilaikymas postkomunistinėse Europos Sąjungos naujosiose šalyse“ *Pinigų studijos 1 (2007).*

126. Woolfson, Charles, Dace Calite. "Darbo aplinka ir socialinis dialogas Europos Sąjungos naujojoje valstybėje Lietuvoje.“ *Pinigų Studijos* 2 (2008).

127. Woolfson, Charles, Dace Calite, Epp Kallaste. "Employee ‘voice’ and Working Environment in Post-communist New Member States: An Empirical Analysis of Estonia, Latvia and Lithuania." *Industrial Relations Journal* 39 (2008).

128. Woolfson, Charles, Dace Calite. “Working Environment in the New EU Member State of Lithuania: Examining a ‘Worst Case’ Example,” *Policy and Practice in Health and Safety* 6,1 (2008) :3–29, doi:10.1080/14774003.2008.11667713.

129. Woolfson Charles, Jeffrey Sommers, Arūnas Juška. “Migration and the New Austeriat: The Baltic Model and the Socioeconomic Costs of Neoliberal Austerity”. *Harvard University, W.I.R.E. Workshop on Immigration, Race, and Ethnicity Ash Center for Democratic Governance and Innovation at the Harvard Kennedy School,* 2015. <http://ash.harvard.edu/files/ash/files/woolfsonsommersmigrationausterity_0.pdf>.

130. Woolfson, Charles, Jeffrey Sommers. “Austerity and the Demise of Social Europe: The Baltic Model versus the European Social Model”. *Globalizations*, 13, 1 (2016), 78-93. DOI: 10.1080/14747731.2015.1052623.

Elektroniniai leidiniai ir šaltiniai:

131. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto derinimo pažyma. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-07]. https://e.seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/405494800dfd11e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=306&searchModelUUID=2d56cceb-6123-4826-ae8c-5159cb0b9dfd>.

132. Eurostat Accidents at work statistics: Fatal accidents at work, 2012 and 2013. [Interantyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-19] < http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Fatal_accidents_at_work,_2012_and_2013_(incidence_rates_per_100_000_persons_employed)_YB16.png>.

133. Europe. Recommendations for a more caring EU (Final report of the high-level group on ‘Social Union’). Brussels. Retrieved from <http://www.friendsofeurope.org/media/uploads/2015/02/Social-Report-2015-WEB.pdf>.

134. Flash Eurobarometer WORKING CONDITIONS REPORT. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-19]. <http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf>.

135. International Labour Standards on Occupational Safety and Health. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-09]. < http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>.

136. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo Nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 34, 36, 37, 38, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo V1 skyriumi pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sandaros įstatymo Nr. IX-547 2, 4, 5, 11 ir 14 straipsnių pakeitimo įstatymo projektų aiškinamasis raštas. [Intearaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-03]. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/11e0ca740de311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=e1ac4170-6486-45ad-bdcc-3ce9db340b8b>.

137. LR Seimo teisės aktų paieška. 2015 m. birželio 12 d. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, Nr. XIIP-3234, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-02]<https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d0cedc60110311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=33&searchModelUUID=25f4bb81-23de-4646-9cb3-f98253e54c93>.

138. Nelaimingų atsitikimų darbe 2015 analizė (2008-2015 metų periodo kontekste). Valstybinė darbo inspekcija, 2016. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-20]. http://www.vdi.lt/PdfUploads/NAinfo2015analize.pdf.

139. Pagal Socialinės ir apaugos ministerijos Viešųjų politikų reformų skatinimas“ projektą, vadovaujantis Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto įgyvendinimo priemonės buvo įgyvendintas „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ projektas, kurio dalis Naujasis darbo kodeksas yra pristatomas “Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis” [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-02] http://www.socmodelis.lt/skurdo-mazinimas/rezultatai-skurdo-mazinimas>.

140. Ratifikuotos TDO konvencijos. [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-09].<http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos.html>.

141. Pan-European poll on occupational safety and health 2009 **(**Europos Sąjungos nuomonių apklausa apie darbo saugumą ir sveikatos apsaugą: reprezentacinės imties rezultatai 27-iose Europos Sąjungos valstybėse narėse) [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-20].<https://osha.europa.eu/lt/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2009 Lithuania>.

142. Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas. Eurofound [Interaktyvus]. [Žiūrėta:2016-10-16]. <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568lt.pdf>.

143. Valstybinė darbo inspekcijos 2015-05-25 raštas Nr. SD-15-6515. <https://e.seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/405494800dfd11e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=306&searchModelUUID=2d56cceb-6123-4826-ae8c-5159cb0b9dfd>.

144. Valstybinės darbo inspekcijos informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius per 2016 m. 9 mėnesius (2016-10-03 duomenimis). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-10-26]. <http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=773>.

145. Valstybinės darbo inspekcijos duomenys. Mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe pasiskirstymas pagal įmonių ekonominės veiklos rūšis 2013 – 2016 metais (Laikotarpis - atitinkamų metų sausio 1 d. – spalio 31 d.) (2016-10-31 duomenimis). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-11-06]. <http://www.vdi.lt/PdfUploads/NAprognozeVeikla2016.pdf>.

146. Valstybinės darbo inspekcijos duomenys. Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimai, sąlygojantys sunkius ir mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe per 2016 metų pirmą pusmetį (2016-07-07 duomenimis). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-11-06]. <http://www.vdi.lt/PdfUploads/NAteisesAktuPazeidimai2016.pdf>.

147.2016 m. gruodžio 8 d. Lietuvos Respublikos Seimo Naujai įregistruotų teisės aktų duomenų bazėje yra užregistruotas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas XIIIP-69(2). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-12-15]. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/35ca1640bd1811e6a3e9de0fc8d85cd8>.

148. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo V(1) skyriumi įstatymo Nr. XII-2607 23 ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas XIIIP-86(2). [Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-12-15]. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/c8f46ff0bd1e11e6a3e9de0fc8d85cd8>.

ANOTACIJA

Baigiamąjame magistro darbe analizuojama darbuotojų mokymo ir instruktavimo poinstitučių reglamentavimo sistema bei pateikiamas jų vertinimas Lietuvos darbo teisėje. Iki šiol Lietuvoje nebuvo analizuota darbuotojų mokymo ir instruktavimo samprata ir praktiniai šių poinstitučių taikymo aspektai, todėl magistro baigiamajame darbe išsamiai pateikiami užsienio šalių praktika, kuri, Lietuvoje modernizuojant darbo santykius, gali tapti naujų darbo teisės normų šaltiniu. Darbe yra aptariamos dažniausiai praktikoje kylančios problemos, teisminė doktrina bei pateikiami siūlymai teisinio reglamentavimo tobulinimu

Pirmasis baigiamojo darbo skyrius skirtas teisinių normų analizei, pateikiamas jų vertinimas tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygmenimis. Ypatingas dėmesys skiriamas priimtų naujų darbo įstatymų analizei ir vertinimui. Antrasis baigiamojo darbo skyrius skirtas teismų praktikos apžvalgai, teisės mokslininkų formuojamai doktrinai, užsienio šalių praktikai ir nelaimingų atsitikimų darbe statistikai apžvelgti darbuotojų mokymo ir instruktavimo pažeidimų kontekte.

Reikšminiai (raktiniai) žodžiai: darbuotojų mokymas; darbuotojų instruktavimas; nelaimingi atsitikimai darbe; Darbo kodeksas; Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas; Naujasis darbo kodeksas; darbuotojų sauga ir sveikata.

ANNOTATION

This master thesis analyzes the regulatory framework of employee training and instruction and provides its evaluation in the Lithuanian labor law. There has not been an analysis of training and instruction of Lithuanian institution up to this point, therefore in this thesis, the foreign practices are used as examples and suggestions of how Lithuania could modernize its labor relations; or become new source of labor law. The paper deals with problems that arise most frequently in practice, with the judicial doctrine and suggests better regulation.

The first section of the thesis is dedicated to the analysis of legal norms, includes their assessment in national, European Union and international levels. Particular attention is paid to the study and evaluation of newly adopted labor laws. The second chapter of the paper is focused on the review of case law, the doctrine of scholars, foreign cases and overview of the statistics of work related accidents that correlate to violations of employee safety training and coaching.

Key words: staff training, employee instruction, accidents at work, Labour Code, Occupational Safety and Health Act, the new Labour Code, occupational health and safety.

SANTRAUKA

DARBUOTOJŲ MOKYMO IR INSTRUKTAVIMO REGLAMENTAVIMO PROBLEMOS LIETUVOJE

Darbuotojų mokymas ir instruktavimas yra būtini elementai, be kurių negali prasidėti darbo santykiai. Teisės normos numato, kad darbuotojas tik žinodamas apie rizikas ir pavojus darbe bei turėdamas įgūdžius saugiai atlikti darbo fukcijas, gali pradėti darbą ir atlikti darbdavio pavestas užduotis. Moksliniame darbe nagrinėjamas normų ir reikalavimų turinys tarptautiniu, Europos Sąjungos ir Lietuvo darbo teisės lygmenimis. Ypatingas dėmesys skiriamas darbo santykių modenizavimo reformai ir naujai priimties įstatymams – Naujajam darbo kodeksui bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo papildymui. Iki šių teisės aktų įsigaliojimo, moksliniame darbe apžvelgiami praktiniai naujų darbo teisės normų aspektai, pateikiami siūlymai, aptariamos iki šiol egzitavusių problemų reglamentavimą keičiančios naujos reglamentavimo normos.

Siekiant išsamios baigiamąjame darbe pateiktų reglamentavimo problemų analizės, normų turinio reikalavimai apžvelgiami teismų formuojamos doktrinos kontekste. Moksliniame tyrime konstatuota, kad darbuotojų mokymas ir instruktavimas yra stipriai veikiamas Europos Sąjungos reglamentavimo, nes tai direktyvinės normos. Todėl ypatingas dėmesys skirtas užsienio mokslininkų atliktiems tyrimams, kurių siūlymai įgyvendinant atvirojo koordinavimo metodą, taip pat Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos strategija 2014-2020 metams, gali būti teisinių normų šaltiniu, užtikrinant tinkamą darbuotojų mokymą ir instruktavimą, o jų reiškmė tampa svarbi įgyvendinant oraus darbo principus, kuriais remiantis kuriami modernūs darbo santykiai.

Atliktas tyrimas, o taip pat mokslinėje doktrinoje moklininkų analizuojami tyrinėjimai, parodė, kad Lietuvoje iš esmės nėra tinkamai įgyvendinamas socialine partneryste paremtas darbuotojų mokymo ir instruktavimo modelis. O atlikta nelaimingų atsitikimų darbe statitikos analizė rodo, kad netinkamas darbuotojų mokymas ir instruktavimas, yra vieni pagrindinių pažeidimų lemiančių nelaimingų atsitikimų darbe priežastis. Tuo pačiu konstatuota, kad tai lemia dažnai atmestinas ir lengvabūdiškas požiūris į teisės aktų nuostatas, dėl to mokymas ir instruktavimas vykdomi paviršutiniškai, o dažnai tik formaliai. Aukštas nelaimingų atsitikimų darbe skaičius rodo, kad ši darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojanti sritis yra probleminė. Todėl magistriniame darbe pateikiami siūlymai, kurie padėtų spręsti tinkamo darbuotojų mokymo ir instrukavimo įgyvendinimo problemas. Lietuvai įgyvendinant Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos strategiją 2014-2020 metams bei užtikrinant jos įgyvendinimo tikslus yra siūloma stiprinti Valstybinę darbo inspekciją.

SUMMARY

THE ISSUES OF EMPLOYEE SAFETY TRAINING AND INSTRUCTION REGULATION IN LITHUANIA

Employee safety training and instruction are essential elements without which employment cannot start. The law states that the employee can only begin work and carry out the tasks assigned by the employer only when they are aware of the risks and hazards associated to their work and have the required skills and safety knowledge to perform said tasks. This scientific paper focuses on standards and requirements of this topic in international, European Union and Lithuanian labor law levels. There is a particular focus on the modernization of employment relatonships and the newly (to be) adopted laws: the Labor Code and the Occupational Safety and Health Act augmentation. Until this legislation enters into force, the thesis overviews the new labor law nuances and discusses the existing troubles of current regulatory standards.

In order to complete the full analysis of regulatory issues, the case studies are viewed in the context of law doctrines being currently formed in the courts of law. The thesis states that employee safety training and instruction is strongly influenced by the European Union regulation, because it is the more prescriptive directive. Therefore, special attention was paid to foreign scholars and their research, whose proposals to implement the transparent and open regulatory methods; as well as the European Union's occupational safety and health strategy for 2014-2020; can become the source of legal standards, ensuring proper safety training and instruction in member states.

This thesis, as well as the research and analysis of the scientific doctrine has shown that the proper implementation of safety training and instruction, based on a relationship model between the employee and the employer, is not done to appropriate standards in Lithuania. Moreover, the complete investigation of work related accidents show that indeed, the improper carry of and violations of safety training are the determining causes of work accidents. Paper also states, that the rejectful and frivolous approach to legislation leads to superficial and often only nominal approach to employee safety training. The high number of occupational accidents show that this area of regulation is problematic and thus, this master thesis presents suggestions to help solve some of these issues. In order for Lithuania to fully implement the European Union Occupational Safety and Health strategy for 2014-2020 and ensure the implementation of its objectives, it is proposed to strengthen the State Labour Inspectorate.

PRIEDAI

Lentelė Nr. 1

Darbdavių pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą		**Darbdavių teisės įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą**	
Darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas	Darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas
260 straipsnio 2 dalis	Numato pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe atliekant saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas (pvz. instruktuojant darbuotojus, psrengiant mokymų programas).[309]	260 straipsnio 4 dalis	Numato teisę darbuotojui skirti drausminę nuobaudą jei jis nesilaiko instrukcijų reikalavimų ir kitų norminių teisės aktų.
263 straipsnio 3 dalis	Numato reikalavimą darbdaviui darbuotojus dirbančius su cheminėmis medžiagomis apmokyti ir instruktuoti saugiai dirbti su konkrečiomis cheminėmis medžiagomis. Tai reiškia, kad "darbdavys remdamasis visa turima informacija, turi organizuoti darbuotojų ir (arba) ju atstovų mokymą ir instruktavimą apie: 1) galimą riziką darbuotojų sveikatai, įskaitant papildomą riziką rūkant; 2) prevencijos priemones, kad išvengtų poveikio; 3) higienos reikalavimus; 4) asmeninių apsaugos priemonių ir aprangos naudojimą; 5) veiksmus, kurių turi imtis darbuotojai, įskaitant gelbėtojus įvykus incidentui ar norint išvengti incidento. <...> Darbdaviai turi informuoti darbuotojus apie įrenginius ir konteinerius, kuriuose yra cheminės medžiagos <...>."[310]	268 straipsnio 2 dalis	Numato teisę tam tikros kategorijos darbdaviams būti atleistiems nuo darbdavių atestavimo saugos ir sveikatos klausimais Vyriausybės nustatyta tvarka.[311]

[309] Vytautas Nekrašas ir Ipolitas Nekrošius ir Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Komentaras*: III dalis (Vilnius: Justitia, 2004), 418.
[310] *Ibid*., 438.
[311] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 292 „Dėl Darbdavio ar darbdaviui atstovaujančio asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo, sąrašo patvirtinimo" (Žin., 2007, Nr. 37-1365; 2013, Nr. 17-827; TAR, 2015-04-02, Nr. 2015-05034).

264 straipsnio 2 dalies 3 punktas	Numato pareigas darbdaviams parengti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką ir įpareigojimus.	276 straipsnio 2 dalis	Numato teisę darbuotojui skirti drausminę nuobaudą esant nepagrįstam atsisakymui dirbti. [312] Pvz. darbuotojas yra instruktuotas ir apmokytas saugiai dirbti, ir atsisako dirbti nurodydamas šias priežastis.
264 straipsnio 2 dalies 4 punktas	Numato pareigas darbdaviams rengti lokalinius teisės aktus pvz, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, darbuotojų mokymo atestavimo tvarką ir pan. saugos ir sveikatos klausimais.		
264 straipsnio 3 dalis	Numato pareigą darbdaviui patvirtintus lokalinius norminius teisės aktus, pavyzdžiui saugos darbe instrukcijas, darbuotojus supažinti pasirašytinai.		
266 straipsnio 2 dalies 5 punktas	Numato pareigą likviduojant iškilusį pavojų įmonėje pasitelkti tik iš anksto apmokytus darbuotojus.		
268 straipsnis	Numato reikalavimai privalomai atestuotis darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Tik atestuotas darbdavys, vykdantis darbuotojų saugos ir sveikatos funkcijas gali instruktuoti darbuotojus saugos ir sveikatos klausimais.		
270 straipsnis	Numato reikalavimą darbuotojus instruktuoti ir apmokyti saugos ir sveikatos klausimais. Numato reikalavimą neleisti darbuotojui dirbti tol, kol darbuotojas nėra apmokytas ir instruktuotas saugos ir sveikatos klausimais.		

Lentelė Nr. 2

Darbuotojų pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą		**Darbuotojų teisės įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą**	
Darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas	Darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas
264 straipsnio 4 dalis	Numato darbotojams pareigą laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių, lokalinių	263 straipsnio 3 dalis	Numato teisę darbuotojui dirbančiam su cheminėmis medžiagomis būti apmokytam ir

[312] Vytautas Nekrašas ir Ipolitas Nekrošius ir Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Komentaras*: III dalis (Vilnius: Justitia, 2004), 477.

	teisės aktų, pavyzdžiui darbtuojų mokymo atestavimo tvarkos ar reikalavimų, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų nuostatų ir pan. ”Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų <...> instrukcijų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas. <...> Kai darbuotojas pažeidžia saugos ir sveikatos <...> instrukcijų reikalavimus, atsižvelgiant į pažeidimą <...> gali būti taikoma drausminė atsakomybė (DK 227 – 244).”[313]		instruktuotam saugiai dirbti su konkrečiomis cheminėmis medžiagomis. Taip pat pavyzdžiui teisę reikalauti, kad “darbuotojai nedelsiant turėtų būti apmokomi, kai atsirado nauja ar pakito rizika ir, jei reikia, reikelauti, kad mokymas būtų periodiškai kartojamas”.[314]
274 straipsnis	Numato pareigą darbuotojams laikytis saugą ir sveikatą reglamentuojančių norminių teisės aktų, lokalinių teisės aktų, pavyzdžiui darbo tvarkos taisyklėse nustatytų reikalavimų, saugos ir sveikatos instrukcijose nustatytų reikalavimų. Tai reiškia, kad darbuotojai turi pareigą laikytis nustatytų reikalavimų su “<...> kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir kaip galima labiau rūpinti savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais.”[315]	270 straipsnis	Numato teisę darbuotojui nepradėti darbo jei jis nėra instruktuotas ir apmokytas saugos ir sveikatos klausimais. Toks atsisakymas negali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu, nes pirmiausia įstatymas numato darbdavio pareigą atlikti šiuos veiksmus. Tik darbuotojo atsisakymas vykdyti darbines pareigas, motyvuojant tuo, kad jis nėra instruktuotas ir apmokytas, nors buvo, galėtų užtraukti darbuotojui drausminę atsakomybę.
		275 straipsnio 2, 5, 7 dalys	Šiame straipsnyje papildomai įtvirtinamos darbuotojų teisės į: i) instruktavimo metu pateikiama informaciją apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius; ii) atsisakyti dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas; iii) iškilus klausimams dėl darbuotojų saugos ir sveikatos, kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą, darbdavį, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą ir t.t Pastaroji nuostata aktuali papildomų instruktavimų, mokymų klausimu

[313] Vytautas Nekrašas ir Ipolitas Nekrošius ir Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Komentaras*: III dalis (Vilnius: Justitia, 2004), 446.
[314] *Ibid*., 438.
[315] *Ibid*., 473.

			darbovietėje įvykus nelaimingiems atsitikimams.

Lentelė Nr. 3

Darbuotojų teisės, pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą		**Darbdavių teisės, pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą**	
Naujojo darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas	Naujojo darbo kodekso straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas
78 straipsnio 1 dalis. Laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo tarpusavio teisės ir pareigos	Numato laikinųjų darbuotojų papildomų teisių užtikrinimą darbuotojų mokymui ir instruktavimui iš saugos ir sveikatos srities.	29 straipsnio 1 dalis. Darbuotojo profesinio tobulėjimo siekio gerbimas	Įtvirtina bendrą pareigą užtikrinti darbuotojų mokymą.
50 straipsnio 1 dalis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva	Numato galimybę darbuotojui iki trijų iki trijų mėnesių, t.y laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą apie tai raštu informavus darbdavį. Ši nuostata gali būti taikoma, tai darbadvys nesilaiko sveikatą darbe reglamentuojančių darbo teisės normų. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkciją. Pavyzdžiui darbuotojas neapmoko darbuotojų, įvykus nelaimingiems atsitikimamas papildomai neistruktuoja darbuotojų ir pan. Naujo darbo kodekso darbo santykių lankstumo elementas – *flexicurity* prasme.	158 straipsnio 1, 2, 3 dalys. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas	Įtvirtina darbdavio pareigas laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, nustatytų DSSĮ. Tai reiškia, kad darbdavys negali atsisakyti mokyti darbuotojus, suteikti papildomų žinių saugos ir sveikatos srityje papildomai darbuotojus instruktuojant apie rizikas darbe. Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas – *flexicurity* prasme.

56 straipsnio 1 dalies 2 punktas. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių	Tai reiškia, kad darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį su darbdaviu prieš tai jį įspėjęs, jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos; pavyzdžiui pasikeitus gamybai ar rizikos veiksniams darbo vietoje, darbdavys nevykdo mokymų darbuotojams, jų neinstruktuoja saugos klausimais siekiant išvengti rizikos darbe. Naujo darbo kodekso darbo santykių lankstumo elementas – *flexicurity* prasme.	158 straipsnio 4 dalis. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas	Įtvirtina darbdavio pareigą finansuoti savo lėšomis darbuotojų mokymą saugos ir sveikatos klausimais. Dažnai pasitaikydavo situacijų, kad darbdaviai netinkamai kvalifikuodavo Darbo kodekso normas ir reikalaudavo iš darbuotojų atlyginti jų mokymo išlaidas nutrūkus darbo santykiams, nors tokia praktika buvo draudžiama ir iki 2016-12-31 galiosiančiame Darbo kodekse. Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas – *flexicurity* prasme.
158 straipsnio 1, 2, 3 dalys. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas	i) Įtvirtinama įstatyminė nuostata, kad darbo salygos turi tinkamos ir nekenksmingos sveikatai, tačiau reikalavimai blanketine norma nukreipiami DSSĮ. ii) Įtvirtina darbuotojams teisę reikalauti, kad darbo vieta ir aplinka būtų saugi pagal teisės aktų reikalavimus. iii) Įtvirtina darbuotojų teisę reikalauti, kad darbas ir jo funkcijos nepažeistų teisės aktų reikalavimų. Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas –*flexicurity*	159 straipsnio 1 dalis. Darbuotojų teisė dirbti saugiai	Įtvirtina pareigą darbuotoją mokyti saugos ir sveikatos klausimais Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas – *flexicurity* prasme.

	prasme.		
159 straipsnis. Darbuotojų teisė dirbti saugiai 1 dalis	Nustato teisę t teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas. Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas –*flexicurity* prasme.	159 straipsnio 2 dalis.Darbuotojų teisė dirbti saugiai	Įtvirtina pareigą netaikyti drausminės atsakomybės jeigu saugos ir sveikatos klausimai neapmokytas darbuotojas atsisakė dirbti, darbuotoją Mokyti. Naujo darbo kodekso darbo santykių saugumo elementas – *flexicurity* prasme.

Lentelė Nr. 4

Darbuotojų pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą		**Darbdavių pareigos ir reikalavimai įgyvendinant darbuotojų mokymą ir instruktavimą**	
DSSĮ straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas	DSSĮ straipsnis	Nuostatos esmė, tikslas
8 straipsnis. Mokymas saugos ir sveikatos srityje	DSSĮ numato bendras nuostatas dėl darbuotojų mokymų: i) Įtvirtina pareigą mokyti DSS specialistus pagal formaląsias mokymų programas; ii) Įtvirtina reikalavimus	12 straipsnisio 2 dalis. Darbuotojų saugos ir sveikatos prevencinių priemonių organizavimas įmonėse	Jeigu darbdavys ne pats vykdo saugos ir sveikatos funkcijas, o DSS specialistas numato pareigą tokį specialistą apmokyti saugos ir sveikatos klausimais pagal įmonės darbuotojų skaičių ir ekonominės veiklos rūšį.
22 straipsnio 9 dalis. Darbuotojų evakavimo bei avarijų prevencijos ir likvidavimo planai. Darbdavio ir darbuotojų veiksmai pavojaus atvejais	Konkretinama Darbo kodekso nuosatata dėl darbuotojo atsisakymo dirbti jei darbuotojas nėra apmokytas saugiai dirbti.	13 straipsnio 2 dalies 5, 10 punktai. Darbuotojų dalyvavimas įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai,	Numato pareigą saugos ir sveikatos komitetų atstovus apmokyti darbuotojų saugos ir sveikatos įmonės lėšomis. Mokymus darbdavys gali organizuoti pats arba darbuotojus siųsti į mokymo įstaigas.

27 straipsnis. Darbuotojų instruktavimas ir mokymas	Esminis straipsnis darbuotojų mokymo ir instruktavimo teisiniams santykiams, kuris numato: i) Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas pradėtų darbą įmonėje, jeigu jis neinstruktuotas saugiai dirbti jam pavestą darbą. Taip pat įvirtina darbuotojų teisę į mokymą, kai darbuotojui trūksta žinių arba po instruktavimo jis nepakankamai žino apie darbuotojųs saugą. ii) Užtikrina darbuotojų pasiųstų laikinam darbui į įmonę instruktavimą kitoje įmonėje. iii) Įvirtina reikalavimus bet kurios ekeonominės veiklos rūšies įmonei rengti saugos darbe instrukcijas. iv) Numato reikalavimus, kad darbuotojai dirbantys su potencialiai pavojingais įrenginiais būtų mokomi papildomai saugos ir sveikatos srityje, kurių tvarką numato specialūs teisės aktai. v) Nustato reikalavimus, kad kai darbuotojai dirba pavojingus darbus jie taip pat turi būti papildomai mokomi darbdavio nustatyta tvarka. Šį mokymą darbdavys gali vykdyti pats, arba siųsti darbuotoją mokytis į mokymų įstaigą.	darbuotojų atstovai	
		18 straipsnio 3 dalis. Darbuotojų apsauga nuo pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų bei biologinių medžiagų poveikio	Konktretina Darbo kodekso nuostatą darbuotojų mokyme saugos ir sveikatos klausimais, kai darbuotojai dirba su pavojingomis cheminėmis ir biologinėmis medžiagomis.
		20 straipsnio 2 ir 3 dalys. Norminiai teisės aktai, reglamentuojantys saugų darbų organizavimą ir jų vykdymą įmonėse	i) Numato darbdaviui pareigą darbdaviui rengti darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas. ii) Numato dabdaviui teisę reikalauti, kad saugos ir sveikatos instrukcijų reikalavimų, kai darbuotojai su jais yra supažindinti pasirašytinai.
		25 straipsnio 4 ir 5 dalys. Darbdavio pareigos sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas	i) Numato pareigą darbdaviui suteikti darbuotojams informaciją apie saugą darbe. Tai įgyvendinama per darbuotojų mokymą ir instruktavimą. ii) Įtvirtina darbdaviui pareigą rengti darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas.
		26 straipsnis. Darbdaviui atstovaujančio asmens, darbdavio įgalioto asmens žinių tikrinimas	Įtvirtina darbdavio, ar jam atstovaujančio asmens, pareigą prieš pradedan įmonės veiklą pasitikrinti žinias iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities, vadovaujantis Darbo kodekso 268 straipsniu. Taip pat numato pareigą įvykus sunkiam ar mirtinam nelaimingam atsitikimui darbe ir konstatavus, kad darbdavys nepakankamai susipažinęs su saugos ir

			sveikatos reikalavimais, papildomai atestuotis.
33 straipsnis. Darbuotojo pareigos	Nustato pareigas, kurių darbuotojas turi laikytis įgyvendindamas darbdavio nustatytą tvarką dėl mokymo ir instruktavimo. Pavyzdžiui jie buvo supažindinti ir apmokyti saugos ir sveikatos srityje, kaip galima labiau privalo rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata. Taip pat vykdydami šias pareigas jie vadovaujasi padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais.	27 straipsnis. Darbuotojų instruktavimas ir mokymas	i) Numato darbdaviams pareigą mokyti ir instruktuoti darbuotojus saugos ir sveikatos klausimais. ii) Įtvirtina darbdavių pareigas laikinai pasiųstų darbuotojų instruktavimui. iii) Nustato reikalavimus rengti saugos ir sveikatos darbe instrukcijas. iv) Numato reikalavimus, mokyti ir instruktuoti darbuotojus, kai jie dirba su potencialiai pavojingai įrenginiais. v) Nustato reikalavimus darbdaviui jo nustatyta tvarka mokyti darbuotojus, kai jie dirba pavojingus darbus.
34 straipsnio 2 ir 4 dalys. Darbuotojo teisės	i)Įtvirtina teisę darbdavio ar jam atstovaujančio asmens apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius, toks reikalavimas įgyvendinamas per darbuotojų instruktavmą. ii) Įtvirtina teisę atsisakyti dirbti, jeigu darbuotojas nebuvo instruktuotas ir apmokytas.	31 straipsnio 1 dalis. Darbdavių teisės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje	Įtvirtina darbdavių teisę reikalauti, kad darbuotojai laikytųsi darbuotojus saugos ir sveikatos instrukcijų, kai jie buvo instruktuoti ar apmokyti saugos ir sveikatos klausimais.

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2016-12-

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Teisės fakulteto, Privatinės teisės instituto, Darbo ir socialinio aprūpinimo teisės studijų programos, studentė Karolina Marija Telyčėnaitė patvirtinu, kad šis rašto magistro baigiamasis darbas „ Darbuotojų mokymo ir instruktavimo reglamentavimo problemos Lietuvoje“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;

2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;

3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

Karolina Marija Telyčėnaitė

_____ _____

(parašas) (vardas, pavardė)