

KONSTITUCINĖS NUOSTATOS DARBŲ SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE

Aušra Tartilaitė *

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Administracinės teisės ir proceso katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas (8 5) 271 4545
Elektroninis paštas atk@mruni.eu*

Pateikta 2008 m. birželio 4 d., parengta spausdinti 2008 m. rugpjūčio 26 d.

Santrauka. Demokratinėje valstybėje žmogus turi prigimtine ir konstitucine teise laisvai pasirinkti darbą ir verslą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Darbuotojo gyvybei ir sveikatai apsaugoti teikiamas išskirtinis dėmesys, kurį garantuoja pagrindinis teisinis dokumentas – Lietuvos Respublikos Konstitucija, saugos darbe reguliavimą detalizuoja iš jos išplaukiantys teisės aktai. Šių darbo santykių srities svarba pabrėžiama daugelyje tarptautinių dokumentų.

Straipsnyje atskleidžiama darbų saugos reikšmė, jos teisinė prigimtis, analizuojama problema, ar siekis saugių darbo sąlygų – tik valstybės pareiga. Atkreipiamas dėmesys į skaudžius statistikos duomenis, kai nelaimingi atsitikimai darbe įvyksta dėl darbų organizavimo nesilaikant saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų, neprofesionalaus darbuotojų instruktavimo, neapmokymo saugiai dirbti, pačių darbuotojų atsinaus požiūrio į saugą darbe.

Straipsnio tikslas – atskleisti normų, saugančių darbuotojo gyvybę ir sveikatą tiek Lietuvos teisiniuose dokumentuose, tiek tarptautiniuose teisės aktuose, svarbą. Šiam tikslui pasiekti taikomas loginės analizės, sisteminės analizės ir analitinis-kritinis metodai.

Pagrindinės sąvokos: konstitucinė teisė, darbų sauga, darbo sąlygos, Darbo kodeksas.

IVADAS

Visose valstybėse konstitucinės teisės vieta yra išskirtinė. Jos išskirtinumą lemia daugelis aplinkybių: tai reguliuojamų santykių svarba visuomenės gyvenimui, konstitucinės teisės vieta hierarchinėje teisės sistemoje bei ypatinga teisės normų įtvirtinimo forma. „Konstitucinė teisė – nacionalinės sistemos branduolys ir teisės sistemą integruojanti teisės sritis“ [20, p. 32]. Svarbiausias konstitucinės teisės šaltinis yra Konstitucija, kurioje įtvirtintos aukščiausios teisinės galios normos. Šios normos apibrėžia šalies konstitucinę santvarką, valstybės valdžios šaltinį, nustato valstybės valdžios institucijų sistemą bei įgaliojimus, įtvirtina valstybės formą ir kita. Kaip vienas iš svarbiausių konstitucinės teisės institutų pripažįstamos žmogaus teisės. Šiame darbe atkreipiamas dėmesys į Konstituciją kaip į šaltinį, kuria-

me įtvirtintos žmogaus pagrindinės teisės ir laisvės, o konkrečiau į Konstitucijos 48 str. įtvirtintas žmogaus teises turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas [1]. Šios teisės svarbą patvirtina jos vieta tarptautiniuose dokumentuose, Lietuvos teisės aktuose, detalus valstybinis reglamentavimas, teisės mokslininkų skiriamas dėmesys teisinėje literatūroje. Prof. A. Pumputis, priskirdamas šias teises pagrindiniam pirmajam žmogaus teisių lygiui, pabrėžia, kad šios teisės yra „minimalios individo egzistavimą palaikančios teisės“ [19, p.16].

Šio darbo tikslas – išanalizuoti Lietuvos Respublikoje galiojančius teisės aktus, konkretizuojančius ir padedančius įgyvendinti anksčiau minėtą konstitucinę teisę, bei peržvelgti šią teisę įtvirtinančius tarptautinius teisės aktus, atskleisti šių teisės aktų svarbą darbo teisiniuose santykiuose.

* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Administracinės teisės ir proceso katedros doktorantė.

1. KONSTITUCINĖS TEISĖS Į TINKAMAS DARBO SĄLYGAS KONKRETIZAVIMAS LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖS AKTUOSE

Valstybės Konstituciją galima traktuoti kaip visų teisės šakų pagrindinį šaltinį, nustatantį jų pradmenis bei principus. Tai reiškia, kad teisės šakos normos negali prieštarauti pagrindinio valstybės įstatymo nuostatom. Tačiau nereikia pamiršti, kad praktikoje konstitucinės normos dažnai išlieka tik deklaratyvios, o prioritetas reguliuoti visuomeninius teisinius santykius perduodamas kitiems, iš Konstitucijos išplaukiantiems teisės aktams. Konstitucinę teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas Lietuvoje detalizuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK) [2], Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (toliau – DSSI) [5], kiti įstatymai, Vyriausybės nutarimais patvirtinti norminiai teisės aktai, vieni iš svarbiausių – Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai [9], Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai [8], Darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatai [10], Pavojingų darbų sąrašas [11] ir kiti poįstatyminiai aktai.

Darbuotojų saugos ir sveikatos sampratą panašiai apibrėžia DK 259 str. ir DSSI 2 str. Tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Minėtuose įstatymuose įtvirtintos darbuotojų teisės saugiai dirbti, jų saugos ir sveikatos garantijos pabrėžiant, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, sveikos, saugios ir nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į objektyvias priežastis (įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus (DSSI 3 str.)), nei į darbuotojo asmenines, su dalykinėmis nesusijusias, savybes, kurias įvardijant būtina paminėti Konstitucijos 29 str. įtvirtintą nediskriminavimo principą, numatantį visų asmenų lygybę įstatymui, teismui, kitoms valstybės institucijoms bei kad „žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“. Šis principas taikomas įvairiose teisinių santykių srityse, pvz., draudžiama atsisakyti priimti į darbą dėl DK 2 str. išvardytų priežasčių, kurios nustatytos vadovaujantis anksčiau cituotu straipsniu, nevalia šiais pagrindais taikyti skirtingo darbo užmokesčio ir kita. Minėtu pagrindu draudžiama darbuotojams sudaryti nevienodai saugias ir sveikas darbo sąlygas. Atkreiptinas dėmesys į DK 2 str. 1 d. 9 p. reglamentuotą principą – darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Diferenciacijos principą privalo atskirti nuo diskriminacijos: „Teisių diskriminacija – tai savavališkas asmens teisių atėmimas, apribojimas arba išplėtimas, o diferenciacija – teisių saugos didinimas valstybės priemonėmis tiems as-

menims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai užsitikrinti savio pagrindinių teisių arba kurie vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenėje“ [21, p. 218]. Tai darbuotojai, dirbantys pavojingomis sąlygomis, jauni asmenys, neįgalūs darbuotojai, nėščios moterys. Konstitucijos 39 str. 2 d. įtvirtinta nuostata, kad dirbančioms motinoms įstatymas numato palankias sąlygas. Ypatingas motinystės saugos priemonės numato DK 278 str., įpareigojantis darbdavį nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims sudaryti tinkamas darbo sąlygas, kad moters ar kūdikio sveikata būtų apsaugota nuo galimų neigiamų poveikių. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašą yra patvirtinusi Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. kovo 19 d. nutarimu Nr. 340 [12]. Teisės aktai šioms moterims numato tam tikrą darbo ir poilsio laiko režimą.

„Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos (...)“ (DK 260 str.). Toliau DK išvardytos darbdavio pareigos šią nuostatą įgyvendinant. Tai užtikrinimas, kad darbo vieta būtų saugi, darbo priemonės atitiktų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, darbuotojų privalomi instruktavimai ir apmokymai dirbant su pavojingomis cheminėmis medžiagomis ir kita. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų saugai ir sveikatai būdingas griežtesnis administracinis techninis reglamentavimas, palyginti su kitomis darbo sutarties sąlygomis, kurios dažniausiai nustatomos susitarimais neperžiančiant teisės aktų leistinų ribų. Saugių darbo sąlygų tiesiogiai arba netiesiogiai įtvirtintos garantijos nurodomos ir kituose DK skyriuose. Priimant į darbą darbdavys su darbuotoju sulęsta dėl būtinųjų darbo sąlygų, tai yra dėl darbo funkcijų bei saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo vietos. Privaloma darbo sutarties sąlyga – apmokėjimas už darbą, kurio tarifinis atlygis esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų privalo būti padidintas (DK 192 str.). Konstitucijos 48 str. taip pat įtvirtinta ir teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Deja, abi šias teises išsyk pažeidžia Lietuvoje plačiai paplitęs atlyginimų mokėjimas vokeliuose. „Dalis darbdavių nesiliauja mokėti algas savo darbuotojams vokeliuose, o mokesčių inspektorių grasinimai jų nebaugina.... Nors nuo 2006-ųjų birželio iki praėjusių metų pabaigos VMI gavo 2043 pranešimus apie vokelius, sučiupti tik 133 darbdaviai“ [26]. Galima suprasti, kad ši statistika toli gražu neatspindi tikrosios padėties. Kiekvienas tikisi, kad liga ir nedarbas jį aplenks. Taigi, kokios priemonės būtų efektyviausios neleidžiant darbuotojui gauti užmokesčių, nuo kurio neatskaičiuojami mokesčiai, klausimas lieka svarstytinas.

Darbo sąlygų sąvokos sudėtinė dalis – darbo ir poilsio režimas. DK nustato tam tikras garantijas dirbančiesiems viršvalandinį darbą (leidžiamas tik išimtiniais atvejais) ir nakties darbą, už tai mokant ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio arba mėnesinės algos. „Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines moka-

mas atostogas. Darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas“. Šiuo Konstitucijos 29 str. pavedimu DK numato maksimalią darbo laiko trukmę bei minimalią poilsio laiko trukmę siekiant įgyvendinti darbuotojo konstitucinę teisę į poilsį ir laisvalaikį.

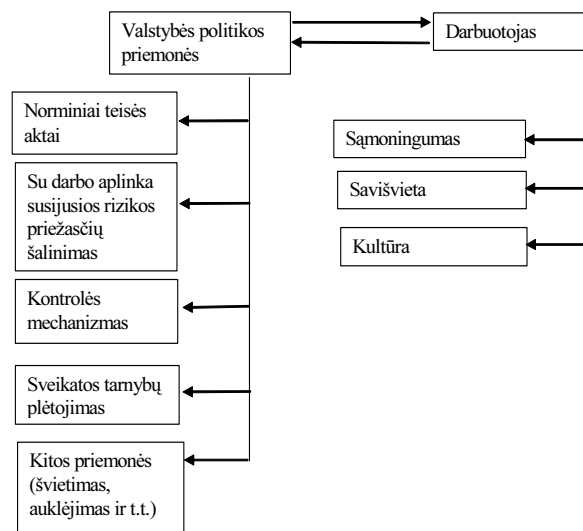
Darbdaviui ar jo įgaliotiems asmenims už darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimus numatyta administracinė atsakomybė (ATPK 41 str.) [3]. Atitinkamai atsižvelgiant į darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimo sunkumą bei pasekmes toks pažeidimas gali būti traktuojamas kaip nusikalstama veika ir užtraukti darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui laisvės atėmimo bausmę iki aštuonerių metų (BK 176 str.) [4]. Taip valstybė siekia užtikrinti reikalavimų, numatytų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose įgyvendinimą. „Darbuotojų teisė dirbti saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis tiesiogiai susijusi su valstybės politika dėl darbų saugos, profesinių ligų profilaktikos ir tinkamų darbo sąlygų užtikrinimo“ [21, p. 428]. Tai reiškia gausybę norminių teisės aktų, tam skirtas valstybės biudžeto lėšas, valstybinių valdžios institucijų bendradarbiavimą su darbdavių bei darbuotojų atstovais, kontroliuojančių institucijų veiklą ir kitus veiksnius, kurių įgyvendinimu rūpinasi valstybė.

2. SIEKIS SAUGIŲ DARBO SĄLYGŲ – TIK VALSTYBĖS PAREIGA?

Tačiau „būtų klaidinga manyti, kad visos socialinės, ekonominės ir kultūrinės teisės turi būti užtikrinamos vien tik valstybės pastangomis, kad jos yra labai brangios ir susijusios su dideliu biurokratinio aparatu“ [18, p. 354]. Kyla klausimas – kiek pasitaiko tokių atvejų, kai valstybės pastangų užtikrinti darbuotojų saugumą darbdaviai arba patys darbuotojai nepaiso? Būtų įdomu sužinoti procentą darbuotojų, kurie „laikantis“ Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir instruktavimo tvarkos (patvirtinta Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2005 m. balandžio 20 d. įsakymu Nr. 1-107), buvo instrukuoti tik formaliai, tai yra tik pasirašė po darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcija? Kita vertus, jokios valstybės priemonės nepadės užtikrinti darbuotojo saugumo darbe, jei žmogus neįsisąmonins Konstitucijos 28 str. įtvirtintos nuostatos, kad „įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis, žmogus privalo laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų, nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių“. Šioje nuostatoje galima išvystyti ne tik įpareigojimą naudotis savo teisėmis ir laisvėmis taip, kad tai kokiais nors būdais nepadarytų neigiamos įtakos kitiems visuomenės nariams, bet savo teisių užtikrinimą pradėti nuo savęs asmeniškai.

Šiurpą kelia Valstybinės darbo inspekcijos pateikiami nelaimingų atsitikimų darbe ir jų metu žuvusių neblaivių darbuotojų rodikliai ir jų tendencijos. Senosiose Europos Sąjungos valstybėse narėse žuvusių neblaivių darbuotojų skaičius neviršija 5 %. Tuo tarpu Lietuvoje šis procentas katastrofiškai auga. 2003–2006 metais 28% žuvusių darbe darbuotojų buvo neblaivūs,

2007 metais (duomenys iki rugsėjo mėn. pabaigos) tokių darbuotojų procentas siekė 41, t. y. iš 49 mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe atvejų 20 atvejų buvo, kai žuvo neblaivūs darbuotojai. „Traumatizmas (darbe, vairuojant ir pan.) vis labiau priklauso nuo dirbančiųjų (žmonių) gyvenimo būdo ir elgsenos. Jį neigiamai veikia nepakankamas dėmesys asmeninei atsakomybei ir iniciatyvai atsisakyti žalingų įpročių, kai plinta alkoholis, narkomanija, kiti nusikaltimai“ [24].



1 pav. Veiksniai, užtikrinantys teisę į tinkamas saugias ir sveikatai nekenksmingas sąlygas darbe

2007 m. lapkričio 9 d. UAB „Grūduva“ (Šakių raj., Gotlybiškių k.) grūdų sandėlyje, tarp transporterio juostos ir veleno, be gyvybės žymių rastas statybos darbininkas R. G. Įrenginio pavojinga zona buvo neuždengta. Be to, statybos darbininkui buvo pavestas nebūdingas statybininkui darbas [25]. Deja, tokių kraupių pavyzdžių, kai darbuotojai dirba nesaugiomis sąlygomis ir tai baigiasi tragiškai, pasitaiko ne vienas. Būtina pabrėžti, kad teisę turėti saugias sąlygas gali kontroliuoti ir pats darbuotojas. Įstatymas numato kelis atvejus, kai darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti: kai yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, bei jei nėra aprūpinta kolektyvinėmis ar asmeninėmis apsaugos priemonėmis (DK 275 str. 5 p.). Anksčiau pateiktu pavyzdžiu atkreiptinas dėmesys ir į DK 119 str., draudžiantį reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, vadinasi, darbuotojas turėjo ne vieną pagrindą atsisakyti dirbti. Toks atsisakymas yra vienas iš darbo teisės savignyos pavyzdžių (DK 37 str.).

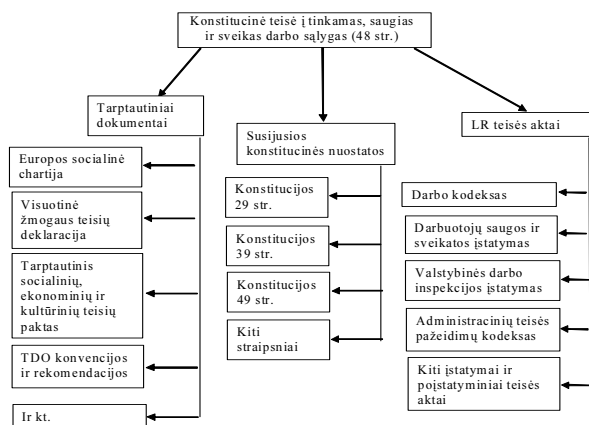
Atkreiptinas dėmesys į kitą svarbų aspektą – privalomus sveikatos patikrinimus. Imperatyvus nurodymas įstatyme, kad tam tikros kategorijos asmenys privalo prieš įsidarbindami, o vėliau – periodiškai tikrintis sveikatą, rodo, kad tai yra darbuotojų pareiga. Šie patikrinimai atliekami tokiais tikslais:

- 1) siekiant nustatyti, ar darbuotojo sveikatos būklė yra pakankama, kad jis, nekenkdamas ir nekeldamas pavojaus sau ir aplinkiniams, galėtų dirbti jam pavestą darbą;
- 2) siekiant nustatyti, ar darbuotojo dirbamas darbas nepakenkė jo sveikatai, o jei pakenkė – kokių priemonių reikia imtis [22, p. 437].

Sukrečiantis įvykis Kaune, kai autobuso vairuotojas važiuodamas Parodų kalnu mirė, o transporto priemonė įsirėžė į Vyriausiojo policijos komisariato pastatą, skaudžiai parodo sveikatos patikrinimų svarbą ir būtinumą. Todėl ne veltui už atsisakymą tikrintis sveikatą yra numatytos itin griežtos sankcijos. Darbuotoja, nustatytu laiku atsisakiusi tikrintis sveikatą, darbdavys nušalina nuo darbo ir nemoka jam darbo užmokesčio (DK 265 str. 7 d.). Šis atsisakymas laikomas šurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir yra pagrindas nutraukti darbo sutartį. Kita vertus, atsižvelgiant į anksčiau minėtus sveikatos patikrinimų tikslus bei į tai, kad darbdavys privalo šiems patikrinimams sudaryti tinkamas sąlygas (suderinti su sveikatos priežiūros įstaiga pasitikrinimų grafiką, mokėti darbuotojams už darbo laiką, kurio metu jie tikrinasi sveikatą, vidutinį darbo užmokestį), galima daryti išvadą, kad tai traktuojama ir kaip darbuotojo teisė.

3. TEISĖS Į TINKAMAS DARBO SĄLYGAS ĮTVIRTINIMAS TARPTAUTINIUOSE DOKUMENTUOSE

Darbo teisės principus galima skirstyti į nacionalinius, regioninius ir tarptautinius. Didelė dalis darbo santykių teisinio reglamentavimo principų yra ne tik Lietuvos valstybės konstituciniai principai, bet ir įtvirtinti daugelyje regioninių ir tarptautinių dokumentų.



2 pav. Šaltiniai, reglamentuojantys teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas

„Žmogaus teisių terminas paprastai yra siejamas su tarptautinės bendruomenės pripažintais žmogaus teisių standartais, suformuluotais pagrindinėse tarptautinėse sutartyse, toks žmogaus teisių traktavimas yra būdingas tarptautinei žmogaus teisės doktrinai“ [18, p. 318].

Daugelis Europos Sąjungos direktyvų skirta reglamentuoti saugias ir darbuotojų sveikatai nekenksmingas sąlygas. Teisinio reglamentavimo pagrindai darbuotojų saugos ir sveikatos darbo vietoje buvo nustatyti 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvoje 89/391 EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti. Vadovaujantis šia direktyva buvo priimta kitų direktyvų, reglamentuojančių tam tikras saugos darbe sritis: darbo vietų įrengimą, darbo priemones, darbą su videoterminalais. Darboviečių įrengimo bendrieji nuostatai [13] buvo parengti vadovaujantis 1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos direktyva 89/654/EEB dėl minimalių darbovietai taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų. Tarybos direktyvoje 94/391 EEB įtvirtintos nuostatos dėl dirbančio jaunimo apsaugos ir kitos. Paminėtina, kad Europos Sąjungos teisės normos yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Jeigu tai kyla iš sutarčių, kuriomis grindžiama Europos Sąjunga, Europos Sąjungos teisės normos taikomos tiesiogiai [17].

Darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsauga – viena iš labiausiai išplėtotų sričių, nes „vienodas saugos ir sveikatos priemonių užtikrinimas būtinas kiekvienoje valstybėje, gaminančioje prekes ar teikiančioje paslaugas bendrajai rinkai“ [22, p. 59]. 1996 metų Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) [14] išvardyta 31 pagrindinė socialinė ir darbo teisė. (Lietuva Europos socialinę chartiją ratifikavo 2001 metais.) Antrame ir trečiame straipsnyje numatyti tikslai visomis tinkamomis priemonėmis sudaryti sąlygas, kuriomis darbuotojai galėtų įgyvendinti teisę į tinkamas darbo sąlygas ir teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Šios priemonės pasireiškia priimtinos darbo dienos ir darbo savaitės laiko nustatymu, rizikos esant pavojingoms arba kenksmingoms sveikatai darbo sąlygoms pašalinimu, norminių aktų dėl darbų saugos ir sveikatos sąlygų priėmimu, šių aktų vykdymo kontrolės organizavimu ir kita.

Tarptautiniai principai įtvirtinti JTO aktuose, TDO konvencijose bei rekomendacijose. Teisė į tinkamas darbo sąlygas įtvirtinta 1948 metų Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 str. 1 p. [15], teisė į pakankamą atlyginimą ir vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą – 23 str. 2 ir 3 p., į tinkamą darbo laiko apribojimą ir apmokamas atostogas – 24 straipsnyje. Lietuva prisijungė prie šios deklaracijos 1991 m. kovo 12 d. 1996 metais. Tarptautinio socialinių, ekonominių ir kultūrinių teisių pakto 3 dalyje [16] įtvirtinta, kad šis dokumentą pasirašiusi šalis pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas. Tarp šių, darbuotojams svarbiausių, sąlygų (teisingo darbo užmokesčio, deramo pragyvenimo, vienodų galimybių būti pakeliamiems darbe, pagrįsto darbo laiko apmokėjimo ir kt.) įvardijamos darbo sąlygos, atitinkančios saugos ir higienos reikalavimus. Lietuvos Respublikoje šis paktas įsigaliojo nuo 1992 m. vasario 20 d.

TDO veikla reikšminga kiekvienos valstybės darbo teisei. TDO konvencijomis ir rekomendacijomis nustato tarptautinius darbo standartus, techninės pagalbos teikimą juos įgyvendinant bei laikymosi kontrolę. Tinkamas darbo sąlygas reglamentuoja konvencijos, nustatan-

čios darbo ir poilsio laiko režimą, motinystės apsaugos nuostatas, konvencijos dėl darbuotojų saugos ir sveikatos, dėl darbuotojų apsaugos nuo jonizuojančio spinduliavimo, dėl darbuotojų gynimo nuo profesinės rizikos, susijusios su oro užterštumu, triukšmu ir vibracija darbo aplinkoje, ir kita.

IŠVADOS

1. Konstitucijoje įtvirtinta teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas priskirtina vienai iš svarbiausių žmogaus teisių.

2. Pažeidus konstitucinę teisę saugiai dirbti iškyla grėsmė ne tik pačiam darbuotojui, bet ir aplinkiniams.

3. Veiksmingas teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimas įmanomas tik sutelkus valstybės valdžios institucijų, darbdavių ir darbuotojų pastangas.

4. Visuose tarptautiniuose dokumentuose, kurie įtvirtina socialines teises, numatyta teisė į tinkamas ir saugias darbo sąlygas.

5. Nesudarymas darbuotojui saugių ir sveikų darbo sąlygų yra šiurkštus piliečio konstitucinės teisės normų pažeidimas ir jis turi būti įvertintas kaip pagrindinio šalies įstatymo pažeidimas.

LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992. Nr.32-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*. 1985. Nr. 1-1.
4. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000. Nr.89-2741
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003. Nr. 70-3170.
6. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003. Nr. 102-4585
7. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // *Valstybės žinios*. 1999. Nr. 110-3207.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 487 „Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2004. Nr. 69-2398.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2004. Nr. 136-4945.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 13 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 4-97.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 3 d. nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2004. Nr. 136-4945.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarimas Nr. 340 „Dėl nėsčiųoms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003. Nr. 29-118
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85//233 „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 1998. Nr. 44-1224
14. *Europos socialinė chartija* <http://www.etib.lt/site_files/zmogaus%20teises/Europos%20socialine%20chartija.doc> [žiūrėta 2008 05 19].
15. *Visuotinė žmogaus teisių deklaracija* <<http://www.unhcr.ch/udhr/lang/lit.htm>> [žiūrėta 2008 05 19].
16. *Tarptautinis socialinių, ekonominių ir kultūrinių teisių paktas* <http://www.hrmi.lt/downloads/structure//Tarptautinis_ekonominiu_socialiniu_%20ir_kulturiniu_tesiu_paktas.pdf> [žiūrėta 2008 05 19].
17. Lietuvos Respublikos konstitucinis aktas dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm#SUDEDAMOJI_DALIS [žiūrėta 2008 05 19].
18. Birmontienė, T.; Jankauskas, K.; Jarašiūnas, E. ir kt. *Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda*. Vilnius: Mykolas Romeris universitetas, 2007
19. Pumputis, A.; Paksas, A.; Vaišvila, A. ir kt. *Konstitucingumas ir pilietinė visuomenė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003
20. Birmontienė, T.; Jarašiūnas, E.; Kūris, E. ir kt. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001
21. *Lietuvos Respublikos konstitucijos komentaras*. Vilnius: Teisės institutas, 2000. 1 dalis.
22. Nekrošius, I.; Petrylaitė, D. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
23. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
24. *Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos 2007 m. spalio 12 d. informacija apie nelaimingų atsitikimų darbe ir jų metu žuvusių neblaivių darbuotojų apibendrinančius rodiklius, jų tendencijas*. <<http://www.vdi.lt/index.php?1073171183>> [žiūrėta 2008 05 19].
25. *Valstybinės darbo inspekcijos Nelaimingų atsitikimų skyriaus Informacija apie nelaimingus atsitikimus, įvykusius naudojant darbo įrenginius, ir juos įtakojusias priežastis* <<http://www.vdi.lt/index.php?1251971967>> [žiūrėta 2008 05 19].
26. <<http://www.naujasdarbas.lt/index.php?info=3&t=news&g=23FC4E5E-373D-44C2-8225-D29AB30F744E>> [žiūrėta 2008 05 19].

CONSTITUTIONAL REGULATION OF SAFETY AND HEALTH AT WORK

Aušra Tartilaitė*

Mykolas Romeris University

S u m m a r y

In every country constitutional law is especially important because of its place in the hierarchy of law and the special consolidation of the law rights, and because it controls the legal relationships in the society's daily life. One of the most important institutes of the constitutional law is the human rights law. In every democratic country each person has the

* Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Administrative Law and Procedure, doctoral student.

constitutional right to freely choose a job and business, also the opportunity of safe and healthy work conditions. The Constitution of the Republic of Lithuania guarantees the safety of the employee's health and life, where full details are reasoned according country's law acts – Labor code, Employee safety and health law, Resolutions of government. The importance of employment is amplified in many documents of international law, i.e. human rights documents of the United Nations, conventions and recommendations of International Labor organization and others. A number of European Union directives also are dedicated to regulation of safe and healthy working environment.

The article addresses the government's responsibility for safe work conditions. The statistical data presented demonstrates that the dominant reason of accidents is unsatisfactory work organization – not according to the instructions of safety and health, lack of professional training and a casual approach to the safety instructions by workers themselves.

The article discusses other constitutional rights which are related to the safety at work, i.e. the right to adequate conditions of work and recreation, the right to a fair compensation for the work performed. When analyzing the problem of safety at a work place, it is necessary to address the differentiation of working conditions and employees' psychophysical characteristics, which are identified in the law. This principle helps to enhance protection for special employees: pregnant women, employees who are work under dangerous conditions, disabled persons and others. The article touches on the topical issue of responsibility in the labour relations because the violations of law can lead to negative results.

The article seeks to disclose the meaning of the notion of life safety and health of work in the Lithuanian legislation and international legal acts. For this purpose logical, analytical, systemic analysis and analytical – critical methods are applied.

Keywords: constitutional right to work, safety at work, conditions of work, employment code.