

DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS SAUGOS IR SVEIKATOS ĮSTATYMO TEISINĖS PROBLEMOS

Doc. dr. Juozas Tartilas

Lietuvos teisės universitetas, Teisės fakultetas, Darbo ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonai: 271 46 00; 271 46 36.
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

Pateikta 2004 m. kovo 1 d.

Parengta spausdinti 2004 m. gegužės 20 d.

Santrauka

Sveikas ir saugias darbo sąlygas garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija. Tam, kad būtų išvengta, kad tai nebūtų vien tik deklaratyvi nuostata, galiojantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas numato priemones ir būdus, kaip užtikrinti vieną svarbiausių darbo teisės institutų – darbo apsaugą. Prie šio uždavinio prisidėjo ir Darbo kodeksas, įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 dieną.

Įsigaliojus šiam teisės aktui, įtvirtinamas naujas požiūris į darbo saugą – už saugias darbo sąlygas atsako tiek darbdavys, tiek darbuotojai. Ši nuostata – tai ne tik teisinės atsakomybės problema, bet ir bandymas dalį pareigų perkelti ant darbuotojų pečių, taip tikintis juos suinteresuoti pačius pasirūpinti savo sauga. Šiai problemai spręsti galiojantys teisės aktai numato ir teines priemones: darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų, komitetų įsteigimas, darbuotojų atstovų išrinkimas darbe, kurie būtų tarsi darbuotojų ir darbdavių ryšys, padėtų kelti esančias darbuotojų problemas, skatintų rūpintis savo apsauga patiems.

Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų saugą ir sveikatą, kai kuriose srityse turėtų būti derinami su TDO konvencijomis ir ES dokumentais. Nesuderinamumai gana pastebimi darbo laiko, ypač viršvalandžių, srityje, taip pat jaunimo darbingo amžiaus nustatymo, moterų ir jaunimo naktinio darbo srityje.

Publikacijoje nagrinėjami netikslūs arba nepakankamai teisiniu požiūriu tikslūs sąvokų, susijusių su sauga darbe, apibrėžimai. Pateikiami trumpi tų apibrėžimų variantai kitose valstybėse. Kritiniu požiūriu pateikiami kai kurių nelaimingų atsitikimų darbe vertinimai, galimos formuluotės.

Pagrindinės sąvokos: socialinė sauga, darbo inspekcija, teisė, sveikata.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje deklaruojama daug žmogaus teisių ir teikti pirmenybę vienai jų neįmanoma. Žvelgiant retrospektyviniu požiūriu, žmogaus teisės gali būti asmeninės, socialinės, ekonominės, kultūrinės, politinės, pilietinės ir jos visos įtvirtina bendražmogiškąsias savybes. Taigi Europos Sąjunga, kurioje esame, stengiasi įtvirtinti jų nedaumą. Ši pozicija yra užfiksuota Europos socialinėje chartijoje, kuri buvo papildyta 1996 metais (Angele ir kt., 1999).

Deja, yra viena – socialinės saugos – sritis, kurioje, pagal darbo teisių santykių koncepciją, darbuotojas yra šalis, kurios teisės dažnai pažeidžiamos, tų teisių apsauga ir garantijos nėra visiškai užtikrinamos ir reglamentuotos.

Tuo būdu darbo teisių ir garantijų įtvirtinimas turėtų virsti prioritetine valstybės veiklos sritimi. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje teigiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, tačiau svarbiausias momentas yra šių deklaruojamų teisių garantijos užtikrinimo mechanizmo nepriekaištingas funkcionavimas. Teigiama, kad klaidinga tvirtinti, jog visos socialinės teisės privalo būti užtikrinamos vien tik

valstybės lėšomis, jos iniciatyva, kad tai susiję su didelio valstybinio aparato funkcionavimu. Toks požiūris yra siaura asmens teisių prigimties supratimo išraiška. Kiekvienas turi stengtis, kiek tai įmanoma, savo iniciatyva ir lėšomis užtikrinti savo poreikius. Valstybė visų pirma turi gerbti asmens laisvę pasirinkti darbą ir imtis tam tikrų veiksmų arba tam tikro išteklių panaudojimo, kad būtų patenkinti jo poreikiai. Valstybės pareiga – sudaryti tinkamas socialines teises sąlygas, netrukdančias socialinių veiksmų laisvei. Šiandien Lietuvoje valstybės pareigos atlikimo rezultatas, užtikrinęs žmogaus teises darbe, yra Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, parengtas remiantis Tarptautinės darbo organizacijos darbo standartais, suderintas su Europos Sąjungos normatyvais. Galima teigti, kad Lietuvoje sukurta teisinė sąlyga, padedanti užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Šio įstatymo priežiūra yra Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kompetencijoje.

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.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, priartiniantis darbo teisę prie Europos Sąjungos reikalavimų ir standartų. Šis teisės aktas taip pat padės išspręsti kai kurias Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo taikymo problemas, tinkamiau reglamentuodamas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Minėtasis įstatymas neatitinka ES reikalavimų darbo laiko, jaunimo darbingumo amžiaus, viršvalandinio darbo srityje.

Darbo kodeksas siūlo pažvelgti į Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme įtvirtintas darbdavio ir darbuotojo pareigas kitu aspektu, t. y. kaip į aktyvų rūpinimąsi saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis, kaip į pačių darbuotojų galimybę paveikti darbdavių pareigas, garantuoti savo teises ir išvengti nelaimingų atsitikimų, avarijų darbe bei taip mažinti teisės pažeidimų skaičių.

Kadangi darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuoja ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai, prie kurių Lietuva yra prisijungusi arba kitaip įsipareigojusi jų laikytis, visuma šių teisės aktų nėra suderinta tarpusavyje. Dėl to kyla nemažai teisinių problemų, taikant Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo taikymas praktikoje yra opi problema jos sprendimo atžvilgiu, nes kaip rodo praktika, teisinė–praktinė bazė nesugeba užtikrinti darbuotojų saugos. Statistikos duomenimis, darbuotojų sveikata blogėja dėl nuolatinio pervargimo ir nepalankių darbo sąlygų. Lietuvoje dar nėra efektyviai funkcionuojančių darbų saugos įstatymų ir poįstatyminių aktų, kurie skatintų gerinti darbo sąlygas, mažintų traumatizmo riziką darbe ir būtų saugos reikalavimų pažeidimų prevencinė priemonė. Naujojo Darbo kodekso priėmimas, darbų saugos orientavimas į Europos Sąjungos politiką rodo, kad šiuo metu darbų saugos ir sveikatos gerinimo problema yra ypač aktuali. Atsižvelgiant į Europos Sąjungos valstybių patirtį, ją stengiamasi sureguliuoti įstatymais, norminiais dokumentais. Teigiama vertintinas draudimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe.

Būtina atkreipti dėmesį ir į esančius teisinius nesuderinamumus.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujasis Darbo kodeksas (toliau – DK), kurio 4 straipsnyje teigiama, kad įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, galioję Lietuvoje iki Darbo kodekso įsigaliojimo, galioja tiek, kiek neprieštarauja Darbo kodeksui, išskyrus atvejus, kai šis Kodeksas pirmenybę suteikia kitų įstatymų arba kitų norminių teisės aktų nuostatom.

DK 6 straipsnyje išvardijami kai kurie teisės aktai, kurie, įsigaliojus DK, neteko galios; tai Darbo sutarties įstatymas, Atostogų įstatymas, Darbo įstatymų kodeksas, Darbo apmokėjimo įstatymas, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas, Kolektyvinių ginčų reguliavimo

įstatymas, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas ir Švenčių dienų įstatymas. Šis sąrašas yra baigtinis. Galima teigti, kad Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas galioja net ir įsigaliojus naujam DK, bet remiantis jau minėtoju 4 straipsniu, tik tiek, kiek neprieštaruoja DK. Taip pat svarbi ta nuostata, kad DK gali numatyti atvejus, kai pirmenybė teikiama būtent kitiems įstatymams, o ne DK. DK 260 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Taigi čia pateikiama DK darbo nuoroda į Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą kaip detalizuojantį DK nuostatas.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau – DSSĮ) paskirtis tiesiogiai išplaukia iš šio įstatymo pavadinimo – tai darbuotojų sauga ir sveikata. DSSĮ 2 straipsnyje yra išaiškintas darbuotojų saugos ir sveikatos kaip sąvokos turinys – tai visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos arba planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

Galima teigti, kad darbuotojų sauga ir sveikata darbe – tai bendraja prasme ta pati darbo apsauga, kuri suprantama kaip saugus darbas, gamybinė grėsmė, saugumo technika ir gamybinė sanitarija, nelaimingas atsitikimas gamyboje, profesinė liga ir kt. Kartu tai visuma norminių aktų, socialinių, ekonominių, organizacinių, techninių, higienos ir gydymo profilaktikos veiksnių ir priemonių, užtikrinančių darbo procese žmogaus saugumą, sveikatos ir darbingumo išsaugojimą (Brundza, 1998). Taigi DSSĮ ir kiti su juo susiję teisės aktai turėtų reglamentuoti ne tik darbuotojų saugą ir sveikatą, bet ir darbo ginčų nagrinėjimą, darbo užmokestį ir t. t., nes visos šios problemos įeina į darbo apsaugos sąvoką. Iš to išplaukia, kad DSSĮ galiojimo ribos teisinėje plotmėje turi būti susiaurintos.

Yra nemažai teisinių kolizijų vartojant teisinius apibrėžimus ir sąvokas.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme teigiama, kad „nelaimingu atsitikimu darbe laikomas įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo laiku, nustatyta tvarka ištirtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe, kurio padarinys – darbuotojo trauma (lengva, sunki, mirtina). Įvykis darbe, kai darbuotojas mirė dėl ligos, nesusijusios su darbu, nepriskiriamas prie nelaimingo atsitikimo darbe“.

Vargu ar šį apibrėžimą galima traktuoti kaip logišką teisiniu požiūriu.

Nelaimingas atsitikimas apibrėžiamas kaip nelaimingas atsitikimas.

Dabartiniu metu galiojantis Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas reglamentuoja, kad „nelaimingas atsitikimas darbe yra ūmus darbuotojo sveikatos pakenkimas dėl trumpalaikio darbo aplinkos pavojingo, kenksmingo veiksnio (veiksnių) poveikio, kai darbuotojas netenka darbingumo nors vienai dienai arba dėl to miršta“.

Taigi nelaimingo atsitikimo sąvoka šiame įstatyme išsamiai apibrėžta, tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme pateiktas nelaimingo atsitikimo darbe apibrėžimas neatitinka teisinių sąvokų sudarymui keliamų reikalavimų.

Analogiški teisiniai netikslumai ir nelogiškumai yra Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatuose. Teigiama, kad „profesinė liga – tai ūmus ar lėtinis darbuotojų sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių, nustatyta tvarka pripažintas profesine liga“.

Nekritikuojant jau minėto nelogiškumo, kai sąvoka aiškinama per tą pačią sąvoką, būtina atkreipti dėmesį į nevykusiai įvardijamus prioritetus. Profesinę ligą sukelia lėtiniai darbuotojo sveikatos sutrikimai (virpesiai, triukšmas ir t. t.), ir tik išimtiniais atvejais tie sutrikimai gali turėti ūminį pobūdį. Taigi prioritetų išvardijimas tikrai nenuoseklus.

Nelaimingų atsitikimų sąvokų aiškinimai yra įvairūs ir daugeliu atveju logiškesni.

Nelaimingas atsitikimas – tai skaudus įvykis, dėl kurio patiriama žala, t. y. žmogus patiria fiziologinius sužalojimus. Jei toks įvykis atsitinka darbe, jis suprantamas kaip nelaimingas atsitikimas darbo metu. Tam, kad sužalojimas būtų pripažintas sužalojimu darbe, jis turi atitikti tam tikrus kriterijus: pirma, privalo būti didelė tikimybė, kad konkretus darbo aplinkoje esantis pavojingas arba kenksmingas veiksnys galėjo turėti įtakos sužalojimo atsiradimui; antra, privalo būti nenuginčijamas įrodymas, kad konkrečiu atveju sužeidimą sukėlė šis pa-

vojingas arba kenksmingas veiksnys (Zacharov, Tučkova, 2001). Tam, kad būtų nustatyti tokie įrodymai, įstatymo leidėjas numato specialią nelaimingo atsitikimo tyrimo tvarką.

Dažnai nelaimingas atsitikimas darbe suprantamas kaip gamybinė trauma, t. y. ji atsiranda tada, kai žmogus yra darbe. Kaip pavyzdį galima pateikti JAV Dirbančiojo kompensacijos statutus (*The Workman's Compensation Statutes*), kurie skirti reguliuoti kompensavimą nelaimingų atsitikimų darbe aukoms (Eide, 1995). Čia nurodoma, kad kai kurie atsitikimai, t. y. gamybinės traumos, įvyksta dėl nesaugių darbo sąlygų, kai darbdavys nesirūpina problemų sprendimu, susijusių su darbuotojo rizika. Nelaimingi atsitikimai darbe gali būti susiję su netinkamais įrenginiais ir darbdavio patikimumu, jei jis neužtikrina darbuotojams saugių darbo sąlygų. Taigi trauma darbe dažniausiai patiriama dėl darbo aplinkoje egzistuojančių pavojingų veiksnių, kurie sudaro riziką darbuotojui patirti ūmų sveikatos sutrikimą ar net mirtį.

Nelaimingas atsitikimas (angl. *occupational (industrial) accident*) apibrėžiamas kaip ūmus darbuotojo sveikatos pažeidimas dėl trumpalaikio pavojingumo, kenksmingo darbo aplinkos poveikio arba neatsargumo, dėl kurio darbuotojas netenka darbingumo nors vienai dienai arba net miršta.

Socialinės saugos aspektu profesinės ligos apibrėžiamos įvairiai. Profesinė liga – tai ūmi, lėtinė apdraustojo liga, kuri išsivystė dėl kenksmingo (kenksmingų) gamybinio (gamybinių) veiksnio (veiksnių), dėl kurio jis laikinai arba visam laikui neteko darbingumo.

Įvairiose šalyse nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų sąvokos apibrėžiamos skirtingai, tačiau darytina išvada, kad Lietuvoje šių sąvokų samprata turi būti teisiniu požiūriu patikslinama.

Teisinio įvertinimo turi sulaukti ir „Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai“. Jie teigia, kad nelaimingi atsitikimai, susiję su darbu, kai surašomi N–1 formos aktai, yra atsitikimai, įvykę asmenims:

- atliekant darbo sutartimi sulygtą, kitą darbdavio pavestą arba su darbdavio leidimu dirbamą darbą;
- rengiantiems arba tvarkantiems darbo vietą, darbo priemones ir atliekantiems kitus su darbu susijusius veiksmus įmonės teritorijoje, patalpoje arba kitoje vietoje (prieš pradėdant darbą, darbo laiku arba po darbo);
- darbo metu vykstantiems darbo reikalais (vykdantiems darbdavio pavestą užduotį, įskaitant jo siuntimą tikrintis sveikatą);
- vykstantiems į darbą arba iš darbo, arba jos samdomu transportu.

Šiuo atveju kyla klausimas, ar įvykis bus pripažįstamas draudžiamuoju, jeigu nuomos (samdos) sutartis buvo pasirašyta, pažeidžiant sutarčių sudarymo principus. Kita vertus, darbuotojai, vykstantys iš darbo arba į darbą, privalo įsitikinti, ar tikrai tas transportas yra jų įmonės nuosavybė.

Kaip bus traktuojami sužalojimai, kai dvi organizacijos pakaitomis vežioja savus darbuotojus į darbą arba iš jo (pvz., miškų ūkio darbuotojai ir melioracijos darbuotojai dažnai sutaria vežioti į darbą žmones pakaitomis)? O gal svarbu, kad darbdavys duotų nurodymą vyksti į darbą arba iš jo darbdavio skirtu transportu? Redakcija „vykstant į darbą ar iš darbo įmonės suteiktu transportu“ panaikintų šio straipsnio dviprasmiškumą ir abejotinas interpretacijas.

Vertinant darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo teises problemas, galima padaryti **išvadas:**

- 1) įstatymas įtvirtina nuostatą, kad tiek darbdavys, tiek darbuotojas turi teisinę pareigą netikrinti saugos ir sveikatos normų laikymąsi darbo aplinkoje. Nuostata turėtų įpareigoti darbuotojus rimčiau susimąstyti dėl savisaugos darbe, vengti rizikos;
- 2) darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys teisės aktai ne visada tarpusavyje suderinti;
- 3) kai kurios įstatyme vartojamos sąvokos turi būti patikslinamos pagal Europos Sąjungos dokumentus;
- 4) nelaimingų atsitikimų tyrimo nuostatų dalis, susijusi su darbuotojų susižalojimo ištyrimu vykstant į darbą arba iš jo, naujai peržiūrėtina ir taisytina.

LITERATŪRA

Norminiai teisės aktai

1. **Žmogaus** teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. – Vilnius, 2000.
2. **Lietuvos Respublikos** Konstitucija // Valstybės žinios. 1996.
3. **Lietuvos Respublikos** Vyriausybės 2000 m. gegužės 24 d. nutarimas Nr. 730 N–64-150 „Dėl valstybės darbo saugos ir sveikatos programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 53–2075.
4. **Lietuvos Respublikos** darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 95–2968.
5. **Lietuvos Respublikos** valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 102–4585.
6. **Lietuvos Respublikos** darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
7. **Lietuvos Respublikos** nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 110–3207 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
8. **Lietuvos Respublikos** žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 67–1656 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
9. **Nelaimingi** atsitikimai ir profesinės ligos. Norminių aktų rinkinys. – Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija, 2001.
10. **Lietuvos Respublikos** Vyriausybės 2003 m. sausio 13 d. nutarimas Nr. 20 „Dėl darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos ir darbaviečių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 5–190.
11. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos 2001 m. rugpjūčio 16 d. išaiškinimas Nr. 307–15–3366 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų pripažinimo draudiminiais įvykiais tvarkos 5 ir 6 punktų taikymo“ // Informaciniai pranešimai. 2001. Nr. 66.
12. **Lietuvos Respublikos** valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sandaros įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 91–3190.
13. **Lietuvos Respublikos** Vyriausybės 2001 m. birželio 19 d. nutarimas Nr. 748 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2001. Nr. 809.

Specialioji literatūra

1. **Angele S. ir kiti.** Socialinės apsaugos terminų žodynas. – Vilnius, 1999.
2. **Brunza J.** Darbų sauga. – Kaunas: LŽŪU, 1998.
3. **Čyras P., Tartilas J.** Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas. – Vilnius: Technika, 1998.
4. **Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I.** Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990.
5. **Tartilas J.** Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
6. **Tartilas J.** Traumų prevencijos problema ir socialinė sauga // Jurisprudencija. 2002. Nr. 25 (17).
7. **Eide A.** Economics, social and cultural rights as human rights // Economics, social and cultural rights. Ed. by Asbjorn Eide, Catarina Krause and Allan Rosas. – Martinus Nijhoff Publishers, 1995.
8. **Proposals** on joint administrations of supplementary work injury insurance // <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/03/feature/SE980174F.html>.
9. **Захаров М. Л., Тучкова Э. Г.** Право социального обеспечения России. Учебник. – Москва, 2001.

LEGAL PROBLEMS OF LAW ON SAFETY AND HEALTH OF EMPLOYEES

Assoc. Prof. Dr. Juozas Tartilas

Law University of Lithuania

Summary

The Constitution of Republic of Lithuania guarantees the proper and safe conditions of work. To make the declarative regulations active the valid Law of security and health of employees provides the means and ways to ensure one of the most important institutes of labour law. The generous task is now supported by the new Code of Labour released 01.01.2003

Coming into force this codified act of law tries to review and to consolidate a brandnew vision of the security of work now both an employer and employees bear responsibility for the safe and proper condition of work.

The Code not only lays legal responsibility, but also transfer a part of duties on the shoulders of employees, so expecting their increased interest in self-security. Besides, to accomplish the goal the acts of law in force provide the means as: institutions of services and committees of security and health of the employees, election of the representatives of co-workers as the mediators between the employers and the employees to promote the actual problems and to stimulate self-security interest.

The acts of law, regulating the security and health of labourers in Lithuania, should be coordinated with the conventions of ISO and the documents of EU in the spheres where the significant differences are left: the term of work and the overtime in particular, the limit of age of young workers, night time work of women and youths.

The public State inspection of labour, in control of implementations of the acts of law regulating the security and health of workers, meets the problems of legal regulations, caused by incompatibility of legal acts and the accomplished reform of the law of labour. The fulfilment of laws would decrease the large numbers of accidents at work and the employers brought to administrative amenability.

Social insurance for work accidents and professional illnesses is a new sphere for juridical regulations, and therefore legislators currently have hard time avoiding weaknesses in legislature that is being issued. In this thesis, principles of acknowledging work accidents and professional illnesses as such, also principles of calculating compensation and determining a legal right for one have been analyzed. This thesis also encompasses practices of social insurance for work accidents abroad. Thesis also reveals work accidents and professional illnesses practices from legal perspective, using examples from real life based on law history, especially stressing on difficulties of implementing related laws as well as various possibilities of resolving resulting problems.

Keywords. Social Security, Labour Inspection, Justitia, Health.