



ISSN 2029–2236 (print)  
ISSN 2029–2244 (online)  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ STUDIJOS  
SOCIAL SCIENCES STUDIES  
2010, 1(5), p. 321–335.

## NELAIMINGAS ATSTITIKIMAS DARBE DARBUOTOJUI ESANT NEBLAIVIAM: SAMPRATA, PREVENCIJA IR TEISINĖ ATSAKOMYBĖ

Aušra Tartilaitė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės ir socialinės saugos katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva  
Telefonas (+370 5) 271 4633  
Elektroninis paštas dsk@mruni.eu

Pateikta 2009 m. birželio 3 d., parengta spausdinti 2010 m. sausio 18 d.

**Anotacija.** *Beprasmi žūtis, sunkus sužalojimas darbe – skaudus įvykis ne tik darbuotojo artimiesiems, kolegoms, bet ir visai šaliai. Dar skaudžiau, kai toks nelaimingas atsitikimas įvyksta dėl darbuotojo neblaivumo. Lietuvoje ši problema itin aktuali; apie tai byloja nelaimingų atsitikimų darbe statistikos duomenys. Siekiant išvengti skaudžių padarinių, būtina imtis visų įmanomų priemonių – pradedant nuo apeliavimo į darbo sutarties šalių sąmoningumą, bendradarbiavimą, baigiant baudomis ir kitomis sankcijomis.*

*Straipsnyje nagrinėjama neblaivaus darbuotojo samprata, problemos, kylančios dėl šios sampratos neapibrėžtumo teisės aktuose, atkreipiamas dėmesys į nustatytus reikalavimus vairuotojams, vairuojantiems tam tikras transporto priemones bei turintiems mažą vairavimo stažą, peržvelgiami teisės aktai, reglamentuojantys neblaivumo darbe keliamos rizikos prevencijos priemones. Ilgą laiką Lietuvos teisiniuose dokumentuose nebuvo nustatytos konkrečios neblaivaus darbuotojo nušalinimo nuo darbo tvarkos. Ši spraga panaikinta Lietuvos Respublikos vyriausiajam darbo inspektoriui įsakymu patvirtinus atitinkamas rekomendacijas.*

*Supažindinama su Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo pakeitimo projektu, kuriuo siūloma draudiminius (draudžiamaisiais) pripažinti ir*

tuos įvykius, kai darbuotojas buvo vartojęs alkoholio, bet įvykis nebuvo neblaivumo padarinys. Iki šiol galiojusių taisyklę – visus be išimties nelaimingus atsitikimus, jei darbuotojas buvo neblaivus, laikyti nedraudiminius, Konstitucinis Teismas pripažino prieštaraujancia Konstitucijai.

*Straipsnyje apžvelgiami aktualūs teisės aktai bei tam tikrų įstatymų projektai, kuriuos būtina žinoti kiekvienam darbdaviui.*

**Reikšminiai žodžiai:** nelaimingas atsitikimas darbe, neblaivus darbuotojas, prevencijos priemonės, nušalinimas nuo darbo, teisinės pasekmės.

## Įvadas

Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo bei nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos teisinės ir organizacinės problemos Lietuvoje yra šiuo metu vienos iš aktualiausių ne tik darbo teisės, bet ir socialinės bei ekonominės politikos problemų. Nelaimingas atsitikimas darbe – skaudus ir nuostolingas įvykis, su kuriuo susijusios didelės ekonominės išlaidos bei traumuojantys psichologiniai išgyvenimai. Į klausimą, kiek buvo galima išvengti nelaimingų atsitikimų darbe, kai darbuotojai buvo neblaivūs, atsakymo ilgai svarstyti nereikėtų. Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. birželio 20 d. įsakyme Nr. V-181 „Dėl neblaivumo darbe keliamos rizikos ir su ja susijusių nelaimingų atsitikimų darbe (avarijų) prevencijos priemonių įgyvendinimo šalies įmonėse, įstaigose, organizacijose“<sup>1</sup> konstatuojama, kad tyrimais įrodyta, jog neblaivumas darbe yra reali grėsmė nelaimingiems atsitikimams įvykti, nes tikimybė susižaloti esant neblaiviam padidėja 10–15 kartų. Deja, šiuo požiūriu situacija Lietuvoje grėsminga. Valstybinė darbo inspekcija (toliau – VDI) internetinėje svetainėje raudona antrašte skelbia kraupią statistiką: kas ketvirtas darbe žuvingas buvo neblaivus, statybose net kas antras. Kas trečias nelaimingas atsitikimas – galvos traumos padarinys<sup>2</sup>.

Nelaimingų atsitikimų darbe problematika nagrinėjama P. Čyro, A. Stankiuvienės, J. Usonio, J. Tartilo darbuose, tačiau konkreiti sritis – nelaimingi atsitikimai, darbuotojams esant neblaiviams, moksliniuose darbuose nėra plačiai analizuota.

*Tyrimo objektas* – teisės šaltiniai, reglamentuojantys neblaivaus darbuotojo sampratą, neblaivumo darbe keliamos rizikos prevencijos priemonės ir teisinę atsakomybę, bei Valstybinės darbo inspekcijos statistinė informacija.

*Straipsnio tikslas* – išanalizuoti neblaivumo darbe sampratą, peržvelgti neblaivaus darbuotojo nušalinimo nuo darbo tvarką bei teisines pasekmes ir darbdavio, ir darbuotojo atžvilgiu. Tikslui pasiekti taikomas loginės analizės, sisteminės analizės, analitinis-kritinis ir apibendrinimo metodai.

1 Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 „Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 55–2113.

2 Valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus]. Vilnius, 2009 [žiūrėta 2009-04-02]. <<http://www.vdi.lt/>>.

## 1. Neblaivaus darbuotojo samprata

Neblaivaus darbuotojo sąvoka vartojama Darbo kodekso<sup>3</sup> (toliau tekste – DK) 123 straipsnio 1 dalyje, kurioje numatyti darbuotojo nušalinimo nuo darbo pagrindai; 235 straipsnio 1 dalies 8 punktą neblaivaus darbuotojo buvimą darbe darbu metu priskiria prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašo, o 255 straipsnio 6 punktą nustato pareigą atlyginti visą darbdaviui padarytą materialinę žalą, jeigu ji buvo padaryta neblaivaus darbuotojo. Akivaizdu, kad alkoholio darbe pavartojusiam darbuotojui gresia nemalonūs padariniai. Tačiau kokį darbuotoją galima besąlygiškai pavadinti neblaiviu ir jam taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo? Pasitaiko, kad oficialių susitikimų, delegacijų priėmimų metu išgeriama vyno arba šampano. Ar tai gali būti pateisinama? Ar neblaiviu reikėtų vadinti tik tokį darbuotoją, kurio akivaizdžiai išreikšti klinikiniai požymiai, pagal kuriuos rekomenduojama atpažinti neblaivumą – nerišli kalba, nekoordinuoti judesiai ir kita? Kaip šiuo atveju neprieiti prie kraštutinumų? Tokie klausimai kyla todėl, kad DK nėra pateikta neblaivaus darbuotojo apibrėžimo. Vienas iš konkrečiai neblaivumo sampratą įvardijančių teisės aktų – Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) arba apsvaigimo nustatymo taisyklės<sup>4</sup> (toliau tekste – Taisyklės). Šiose Taisyklėse neblaivumas apibrėžiamas kaip asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse arba kituose organizmo skysčiuose viršija įstatymuose ar šių Taisyklių 3 punkte nustatytą maksimalią leistiną normą. Prie Taisyklėse numatytų „kitų asmenų“ gali būti priskiriami darbuotojai, darbdavio siunčiami nustatyti neblaivumą. Tačiau 3-iajame punkte leistina maksimali etilo alkoholio koncentracija numatyta tik asmenims, vairuojantiems transporto priemones; „kiti asmenys“ čia neminimi. Baudžiamojo kodekso<sup>5</sup> 281 straipsnio 8 dalyje įtvirtinta, kad apsvaigusiu nuo alkoholio laikomas toks asmuo, kurio kraujyje alkoholio koncentracija yra 0,4 promilės ir daugiau. Bet atkreiptinas dėmesys, jog ši riba taikytina taip pat tam tikroms kategorijoms asmenų, kurie pažeidė kelių transporto eismo saugumo arba transporto priemonių eksploatavimo taisykles. Taigi minėtuose teisės aktuose nustatytos leistinos minimalios alkoholio koncentracijos organizme ribos darbuotojams nėra nustatyta. Kai kurie teisės mokslininkai yra tos nuomonės, kad Taisyklėmis gali būti remiamasi kaip orientyru visais atvejais, nustatant darbuotojo neblaivumo arba apsvaigimo būseną, nors Taisyklės yra privalomos konkrečiai nurodytiems asmenims<sup>6</sup>. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) senato nutarime Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“<sup>7</sup> numatyta, kad darbuotojo neblaivumas arba

3 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

4 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 56-2000.

5 Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 89-2741.

6 Tiažkijus, V. *Darbo teisė. Teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 472.

7 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų,

apsvaigimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu neatsižvelgiant į neblaivumo ar apsvaigimo laipsnį. Kyla klausimas: kokie neblaivumo laipsniai taikomi būtent darbo teisėje? Čia reikėtų paminėti vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7 d. įsakymu Nr. V-132 patvirtintas Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodines rekomendacijas<sup>8</sup> (toliau tekste – Nušalinimo nuo darbo rekomendacijos). Pagal šią Rekomendacijų 3 priedą tais atvejais, kai darbuotojo sutikimu atlikus medicinos apžiūrą nustatomas neblaivumas, turi būti nurodomas jo laipsnis: lengvas neblaivumas – 0,41–1,5 promilės, vidutinis – 1,51–2,5 ir sunkus – daugiau negu 2,5 promilės alkoholio koncentracija kraujyje. Tai gi Nušalinimo nuo darbo rekomendacijose, skirtose darbdaviams, minimi tokie patys neblaivumo laipsniai, kokie yra numatyti transporto priemonių vairuotojams Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) arba apsvaigimo nustatymo taisyklėse bei Medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo metodikoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. birželio 20 d. įsakymu Nr. V-505<sup>9</sup>. Nurodytos alkoholio koncentracijos kraujyje ribos nėra taikomos visiems besąlygiškai. Įstatymai gali numatyti ir kitaip – atkreiptinas dėmesys darbdavių, kurie sudarę darbo sutartis su darbuotojais, vairuojančiais juridinio asmens transporto priemones. Tam tikroms kategorijoms vairuotojų Administracinių teisės pažeidimų kodekso<sup>10</sup> (toliau – ATPK) 126 straipsnis numato dar žemesnes leistinos alkoholio koncentracijos ribas. Vairuotojams, vairuojantiems transporto priemones, kurių maksimali leidžiama masė didesnė negu 3,5 t arba turinčias daugiau kaip 9 sėdimas vietas, bei neturintiems dvejų metų vairavimo stažo vairuotojams lengvas neblaivumo laipsnis pripažįstamas nuo 0,2 promilių. Paminėtina, kad Penkioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos programoje<sup>11</sup> viena iš vairavimo išgėrus kontrolės stiprinimo priemonių numatytas nulinio promilių limitas dvejų metų vairavimo stažo neturintiems asmenims ir vairuotojams profesionalams (autobusų, krovininio transporto priemonių, taksi vairuotojams). Akivaizdu, kad planuojamų griežtesnių reikalavimų šių kategorijų vairuotojams priežastys – didesnė eismo nelaimių rizika neturint pakankamai įgūdžių bei didesnė atsakomybė vairuotojams, kurių darbas tiesiogiai susijęs su kitų asmenų saugumu kelyje. Teisės aktai įpareigoja darbdavį užtikrinti, kad prieš reisą būtų tikrinama, ar jų darbuotojai, vairuojantys įmonių, įstaigų, organizacijų transporto priemones, yra blaivūs, bei organizuoti darbuotojų, vairuojančių juridinio asmens transporto priemones, medicinos apžiū-

---

reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*. 2004, 21.

- 8 Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 „Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 55–2113.
- 9 Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. birželio 20 d. įsakymas Nr. V-505 „Dėl medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo metodikos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 71-2641.
- 10 Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*. 1985, Nr. 1-1.
- 11 Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimas Nr. XI-52 „Dėl Penkioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 146-5870.

lą likus ne daugiau kaip 30 minučių iki reiso pradžios (Alkoholio kontrolės įstatymo<sup>12</sup> 26 str. 1 d., Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių 16 p.).

Kyla klausimas, ar galima taikyti darbo įstatymo numatytas poveikio priemones tiems darbuotojams, kurių alkoholio koncentracija kraujyje neviršija anksčiau išvardytuose teisės aktuose numatytos maksimalios leistinos ribos, tačiau nėra lygi nuliui? Galima teigti, kad šis klausimas darbo teisės aktuose nėra iki galo išspręstas. Siūlytina prisiminti protingumo principą – bendrąjį teisės principą, būdingą daugeliui teisės šakų. Atsižvelgiant į įmonės (įstaigos, organizacijos) veiklos podūdį vertėtų numatyti galimas situacijas prevencijos priemones įtvirtinančiuose dokumentuose (plačiau skyriuje Neblaivumo darbe prevencinės priemonės).

Pabrėžtina, jog tos aplinkybės, kad darbuotojas yra neblaivus, nepakanka. Pagal LAT senato nutarimą Nr. 45 šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu darbuotojo neblaivumą galima pavadinti tik tuomet, kai darbuotojas yra neblaivus: 1. darbo vietoje; 2. darbo metu; 3. ši būseną yra nesusijusi su įmonėje vykstančiais gamybos procesais. Tik esant šių aplinkybių visumai darbdavys gali imtis priemonių, t. y. nušalinti darbuotoją nuo darbo bei taikyti drausminio poveikio priemones. Nušalinimą nuo darbo tokiais atvejais galima pavadinti tam tikra darbdavio savigyna, numatyta DK 37 straipsnyje. Darbdavys pasinaudoja įstatymo suteikta savigynos teise ne tik nuo neblaivaus darbuotojo nekokybiško darbo, bet ir nuo nelaimingo atsitikimo rizikos esant darbuotojui neblaiviam. Kaip minėta, tikimybė jam įvykti padidėja keliolika kartų. Atkreiptinas dėmesys į pačią nelaimingo atsitikimo sąvoką, apibrėžtą Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme<sup>13</sup> (toliau – DSSĮ). Jame nelaimingi atsitikimai skirstomi į įvykusius darbe bei nelaimingus atsitikimus, įskaitant eismo įvykį, darbuotojui vykstant į darbą arba iš darbo, įvykusius darbuotojo darbo dienomis kelyje tarp darbovietės ir: 1) gyvenamosios vietos, 2) vietos ne įmonės teritorijoje, kur darbuotojas gali būti pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu, 3) ne darbovietėje esančios vietos, kurioje darbuotojui išmokamas darbo užmokestis. Pirmuoju atveju darbdavys turi pakankamai galimybių užkirsti kelią nelaimiui, nušalindamas darbuotoją nuo darbo, o antruoju atveju, akivaizdu, to padaryti beveik neįmanoma. Atkreiptinas dėmesys, kad Europos Sąjungos teisėje nelaimingi atsitikimai, įvykę kelyje tarp darbuotojo namų ir darbo vietos, nėra tiriami.

## 2. Neblaivumo darbe prevencinės priemonės

Neabejotinai pačios geriausios neblaivumo darbe prevencijos priemonės (toliau – prevencijos priemonės) – darbuotojo sąmoningumas bei atsakomybės jausmas. Deja, praktika rodo, kad šiomis savybėmis pasižymi ne kiekvienas darbuotojas. Valstybei tenka „kontrolieriaus“ vaidmuo, įpareigojant darbdavius visomis įmanomomis priemonėmis sulaukyti darbuotojus nuo alkoholio vartojimo, pateikiant sąrašą priemonių, kaip tai daryti, o nepaisantiems šių taisyklių grasinant teisinėmis sankcijomis. Veiksmingas

12 Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr.44-1073.

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

teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimas įmanomas tik sutelkus valstybės valdžios institucijų, darbavių ir darbuotojų pastangas<sup>14</sup>.

Teisės aktų nustatytas prevencijos priemonės santykinai galima skirstyti į dvi grupes. priemonės, kuriomis siekiama užkirsti kelią alkoholio vartojimui darbe, ir neblaivaus darbuotojo nušalinimas nuo darbo.

## 2.1. Priemonės, užkertančios kelią neblaivumui darbe

Prevencijos priemonių sistemą išsamiai teisiškai reglamentuoja Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius įsakymai, priimti 2008 m. įgyvendinant Blaivybės metų programą<sup>15</sup>. Pirmasis jų „Dėl neblaivumo darbe keliamos rizikos ir su ja susijusių nelaimingų atsitikimų darbe (avarijų), prevencijos priemonių įgyvendinimo šalies įmonėse, įstaigose, organizacijose“<sup>16</sup>. Šio įsakymo Rekomendacijose alkoholiui darbe, kaip rizikos veiksniai, šalinti šalies įmonėse, įstaigose ir organizacijose (1 Rekomendacijų priedas) numatyti antialkoholinės politikos formavimo principai, pateiktas platus alkoholio darbe, kaip rizikos veiksnio, šalinimo priemonių sąrašas. Keletas jose siūlomų priemonių yra: identifikuoti įmonės veiklos sritis, kuriose neblaivūs darbuotojai gali padaryti didžiausią žalą įmonės veiklos rezultatams; išnagrinėti su alkoholio prieinamumu susijusias aplinkybes; paskirti už neblaivumo darbe prevencijos priemonių koordinavimą atsakingus asmenis; numatyti blaivumo patikrinimų tvarką, atsižvelgiant į atitinkamas aplinkybes; įtraukti į darbovietės vietinius norminius aktus nuostatą, kad, pastebėjęs neblaivų kolektyvo narį, darbuotojas privalo pranešti administracijai ar kitiems atsakingiems asmenims; Rekomendacijose išvardytais būdais kurti nepakančią alkoholio vartojimui darbo aplinką ir daugelis kitų. Įmonės, kuriose dėl nelaimingų atsitikimų darbe žuvo arba buvo sunkiai sužaloti neblaivūs darbuotojai, privalėjo per du mėnesius nuo šio įsakymo paskelbimo parengti neblaivumo darbe prevencijos priemonių planus pagal įsakymo 2 priedą. Iš šių įmonių pirmiausia nurodytos statybos, transporto, žemės ūkio, miškininkystės ir kitose.

Be anksčiau minėtų veiklos sričių, yra daugybė profesijų bei specialybių darbuotojų, nuo kurių darbo kokybės priklauso aplinkinių saugumas, sveikata arba net gyvybė. Tose įmonėse, kurioms neprivaloma sudaryti neblaivumo darbe prevencijos priemonių planų, didelis dėmesys prevencijai turėtų būti skiriamas kolektyvinėse sutartyse. Deja, Lietuvoje iki šiol nenoriai sudarinėjamos kolektyvinės sutartys. Darbo ir socialinių tyrimų instituto duomenimis, šios sutartys mūsų šalyje sudaro 10–15 procentų<sup>17</sup>. Daugelyje

14 Tartilaitė, A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 95–100.

15 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 19 „Dėl Blaivybės metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 8-277.

16 Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2008 m. birželio 20 d. įsakymas Nr. V-181 „Dėl neblaivumo darbe keliamos rizikos ir su ja susijusių nelaimingų atsitikimų darbe (avarijų) prevencijos priemonių įgyvendinimo šalies įmonėse, įstaigose, organizacijose“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 73-2849.

17 *Lietuvos darbo rinką gaivinti padėtų socialinis dialogas*. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos [interaktyvus]. Vilnius, 2009 [žiūrėta 2009-05-28]. <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6068>>.

jų tik perkeliamos Darbo kodekso nuostatos, neblaivaus darbuotojo pasirodymą darbe įvardijančios šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, neskiriant dėmesio, kokiais būdais šio pažeidimo išvengti. Logiška būtų pasekti sugriežtintų reikalavimų tam tikriems vairuotojams pavyzdžiu ir įtvirtinti kategorijas darbuotojų, kuriems dėl atsakingo darbo pobūdžio draudžiamas net minimalus alkoholio kiekis darbe darbo metu. Viena iš prevencijos priemonių siekiant išvengti neblaivaus darbuotojo darbe, buvo numatyta AB „Mažeikių nafta“ kolektyvinėje sutartyje, tačiau paaiškėjo esanti nepakankamai teisiškai apgalvota ir tapo prielaida darbo ginčui. Šioje sutartyje įtvirtinta darbuotojo teisė neblaiviam neatvykti į darbą du kartus per metus, apie tai pranešus administracijai prieš darbo pradžią. Nenumatytas pranešimo būdas suteikė pretekstą atvykusiam neblaiviam darbuotojui savo pasirodymą darbe pateisinti norint pateikti administracijai prašymą dėl neatvykimo į darbą<sup>18</sup>. Taigi panašaus pobūdžio nuostatos turėtų būti nustatytos viena-reikšmiškai ir nepaliekant erdvės interpretacijoms bei piktnaudžiavimui.

Be abejo, nuo nelaimių darbe apsaugančių priemonių įtvirtinimas kolektyvinėse sutartyse ir kituose dokumentuose – tik dalis darbdavio pareigos, kuri gali būti bevertė. Tai pailiustruoja VDI Nelaimingų atsitikimų analizės skyriaus vedėjo pateiktas atvejis, kai aštuntą valandą ryte pradėjęs dirbti darbuotojas, pasirašytinai „supažindintas“ su dešimt instrukcijų, devintą valandą ryto jau buvo žuvęs<sup>19</sup>.

## 2.2. Darbuotojo nušalinimas nuo darbo

„Darbo įstatymai nereglamentuoja, kaip turi būti nustatytas neblaivumas“<sup>20</sup>. Kadangi nebuvo konkrečiai reglamentuotos tvarkos, darbdaviams kildavo daug keblumų, nes sudėtinga įrodyti, jog darbuotojas buvo neblaivus. Priėmus Nušalinimo nuo darbo rekomendacijas, reikia tikėtis, kils mažiau neaiškumų bei teismams teks mažesnis skaičius ieškinių su abejotomis situacijomis, stokojančiomis įrodymų. Nušalinimo nuo darbo rekomendacijų antroje dalyje numatyta neblaivaus darbuotojo nušalinimo nuo darbo procedūra ir įforminimas. Prieš nušalinant nuo darbo darbuotoją, rekomenduojama įvertinti aplinkybes, kurios patvirtina neblaivumo faktą, t. y. požymius, kurie yra pagrindas įtarti, kad darbuotojas vartojo alkoholį (iš burnos sklindantis alkoholio kvapas, neadekvatus elgesys, nerišli kalba ir kt.), alkoholio matuoklio arba kitos techninės priemonės neblaivumui nustatyti rodmenis (dėl šio neblaivumo patikrinimo būdo reikėtų susitarti kolektyvinėje sutartyje, darbo sutartyje ar kituose vidaus norminiuose teisės aktuose, priešingu atveju tokia patikrinimo priemonė gali būti panaudota tik esant darbuotojo sutikimui). Įvertinus šias ir kitas aplinkybes, rekomenduojama surašyti Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų aktą. Šio akto pavyzdinę formą pateikia Nušalinimo nuo darbo rekomendacijų 1 priedas, ku-

18 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-272/2004.

19 Kucharevič, I. Kai darbas baigiasi mirtimi. *Alfa.lt*. [interaktyvus]. Vilnius, 2008-04-28 [žiūrėta 2009-05-25]. <[http://www.alfa.lt/straipsnis/172382/?Kai.darbas.baigiasi.mirtimi=2008-04-28\\_11-24](http://www.alfa.lt/straipsnis/172382/?Kai.darbas.baigiasi.mirtimi=2008-04-28_11-24)>.

20 Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 400; Nekrošius, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 341.

riame galima fiksuoti visas svarbiausias darbuotojo nušalinimo aplinkybes. Fiksuojami anksčiau minėti požymiai, raštiško nurodymo paaiškinti dėl įtarimų vartojus alkoholi darbuotojui pateikimas, pažymima, ar darbuotojas paaiškinimą pateikė, ar buvo įteiktas siuntimas dėl neblaivumo nustatymo asmens sveikatos priežiūros įstaigoje (pavyzdinė forma numatyta 2 priede) bei ar darbuotojas sutiko į šią įstaigą vykti, taip pat nurodoma, jei darbuotojas atsisako vykti darbdavio transportu. Pirmame priede taip pat rekomenduojama fiksuoti darbuotojo supažindinimą su nušalinimo aktu (jei atsisakoma susipažinti, apie tai patvirtina kiti darbuotojai parašais) bei jo sutikimą (nesutikimą) dėl nušalinimo neblaivumo pagrindu. Nesutinkantis su neblaivumo faktu arba medicinos apžiūros išvadomis darbuotojas turi teisę pats kreiptis į pasirinktą sveikatos priežiūros įstaigą ir atlikti medicinos apžiūrą savo lėšomis. Šitai jis privalo padaryti per vieną valandą nuo apžiūros atlikimo arba jos atsisakymo. Visa nušalinimo nuo darbo eiga glaustai ir aiškiai išdėstyta Neblaivių ir apsvaigusių nuo psichiką veikiančių medžiagų darbuotojų nušalinimo nuo darbo schemoje (Nušalinimo nuo darbo rekomendacijų 3 priedas).

Išskirtinė situacija, kai darbuotojas darbo metu yra apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių arba toksinių medžiagų dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų. Tai vienintelis atvejis, kai neblaivumas nelaikomas šurkščiu darbo drausmės pažeidimu (DK 235 str. 1 d. 8 p.). Tačiau akivaizdu, kad nepaisant apsvaigimo priežasties, tolesnis apsvaigusio darbuotojo darbas gali būti nelaimingo atsitikimo priežastimi. Ar šiuo atveju taikytina DK 123 straipsnyje numatyta nušalinimo procedūra? Atsakant į klausimą teigiamai, reikėtų paanalizuoti, ar būtų teisinga, kad darbuotojas, patekęs į tokią situaciją ne dėl savo kaltės, tą dieną negautų darbo užmokesčio? Abejonių gali kelti DK 255 straipsnio 6 punkto nuostata, numatanti, kad padaręs materialinių nuostolių apsvaigęs darbuotojas be išimčių privalo darbdaviui atlyginti visą materialinę žalą. Galima teigti, kad nagrinėjamu atveju trūksta esminės būtinosios materialinės atsakomybės sąlygos – kaltės (DK 246 str. 4 p.). Manytina, jog šią situaciją darbdaviai privalėtų vertinti vadovaudamiesi DK 266 straipsnio 15 punktu, kuris numato darbų sustabdymą, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai. Už šį laikotarpį darbdavys darbuotojui turėtų mokėti vidutinį darbo užmokestį. Be abejo, tokios situacijos įmanomos tik tam tikrose įmonėse – priklauso nuo veiklos pobūdžio. Šios įmonės privalėtų vidaus norminiuose dokumentuose numatyti kategorijas darbuotojų, kuriems yra rizika apsvaigti gamybos procese, skiriant ypač didelį dėmesį prevencijai, apsaugos priemonėms, stebėjimui bei siekiant išvengti piktnaudžiavimo sąmoningai apsinuodijant alkoholiu darbo aplinkoje.

### 3. Teisinė atsakomybė bei kitos pasekmės, kai dirba neblaivus darbuotojas

Darbo teisinių santykių subjektai privalo laikytis įstatymų bei kitų teisės aktų nustatytų pareigų. Darbuotojų pareiga – dirbti dorai, sąžiningai, laikytis darbo drausmės ir kt., o darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą (DK 228, 229 str.). Kai darbo pareigas mėgina „atlikti“ neblaivus darbuotojas, o darbdavys toleruoja tokią padėtį, teisinės pasekmės gresia abiem darbo sutarties šalims.



### 3.1. Teisinės pasekmės darbdaviui

Šiuo metu įstatymuose teisinė atsakomybė darbdaviams, neįvykdžiusiems pareigos nušalinti neblaivų darbuotoją nuo darbo, gali būti priskiriama prie ATPK 41 straipsnyje numatytos administracinės atsakomybės. Šiame straipsnyje už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimus numatyta bauda darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo 500 iki 5 000 litų. Darbuotojai už šių teisės aktų pažeidimus turėtų mokėti baudą nuo 20 iki 100 litų. Valstybinės darbo inspekcijos Ataskaitoje apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 m.<sup>21</sup>, be kitų, darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų pažeidimų, šio pažeidimo atskirai paminėta nėra. Atkreiptinas dėmesys, kad administracinę nuobaudą už ATPK 41, 41-3, 41-4, 41-5 straipsniuose numatytus pažeidimus paskyręs organas (pareigūnas), nepažeisdamas asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimų, taip pat įstatymų saugomų valstybės, tarnybos, komercinės, profesinės ir kitų paslapčių apsaugos reikalavimų bei laikydamasis kitų įstatymuose numatytų apribojimų, taip pat ir draudimų, apie šios nuobaudos paskyrimą paskelbia per visuomenės informavimo priemones (ATPK 41 str.). Gaila, bet analizuojami pažeidimai šioje informacijoje neatsispindi. Paminėtina, kad ATPK projektas<sup>22</sup> siūlo atskirą straipsnį, numatantį teisinę atsakomybę už neblaivaus darbuotojo nenušalinimą nuo darbo (bauda darbdaviui atstovaujantiems arba jo įgaliotam asmeniui nuo 1 000 iki 3 000 litų, juridiniam asmeniui – nuo 3 000 iki 6 000), taip pat atsakomybę neblaiviam darbuotojui (bauda nuo 100 iki 200 litų). ATPK projekte neminima, kad šie pažeidimai bus skelbiami viešai, tačiau VDI interneto svetainėje Informaciniame prevenciniame nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo apraše<sup>23</sup> skelbiami pavadinimai darboviečių, kuriose įvyksta nelaimingi atsitikimai, tam tikroje grafoje nurodant duomenis apie nukentėjusiojo būseną įvykio metu blaivumo atžvilgiu bei atskirai pateikiamos nelaimingo atsitikimo aplinkybės ir pagrindinės priežastys. Pavyzdžiui, 2008 m. sausio 28 d. UAB „Biržų melioracija“ vairuotojas šaltkalvis iškrito iš velkamo automobilio kabinos. Įvykis priskirtinas sunkiems. Nukentėjusiojo neblaivumas – 2,82 promilės. Nustatytos priežastys: įmonėje neorganizuota vidinė kontrolė, nevykdomos neblaivumo darbe prevencijos priemonės. Toje pačioje svetainėje taip pat skelbiami sąrašai įmonių, kuriose žuvo darbe neblaivūs darbuotojai. 2008 m. sąraše tokių įmonių buvo 17, 2009 m. – 3 (2009 m. gegužės 25 d. duomenimis). Tokią ir panašaus pobūdžio informaciją rekomenduojama platinti darbovietėse prevencijos tikslais.

Būtina paminėti, kad ilgą laiką įstatymuose galiojo nuostatos, draudiminiais įvykiais nepripažįstančios nelaimingų atsitikimų darbe, pakeliui į darbą arba iš darbo, jei

21 *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais* [interaktyvus]. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija, 2009 [žiūrėta 2009-05-25]. <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684#>>.

22 Markevičius, V. *Administracinių teisės pažeidimų kodekso projektas* [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004 [žiūrėta 2009-04-06]. <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=244306](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=244306)>.

23 *Informacinis prevencinis nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo aprašas* [interaktyvus]. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija, 2009 [žiūrėta 2009-04-17]. <<http://www.vdi.lt/index.php?-1698749760>>.

apdraustasis buvo neblaivus ir tai nebuvo susiję su jam draudėjo pavesto darbo technologijos ypatybėmis (Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo<sup>24</sup> 7 str. 2 d. 1 p.). Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimu<sup>25</sup> buvo pripažinta, kad šių įvykių priskyrimas nedraudiminiams „ta apimtimi, kuria draudiminių įvykių nepripažįstami nelaimingi atsitikimai darbe arba nustatytos ūmios profesinės ligos, kuriuos ištyrus nustatoma, kad jie yra įvykę apdraustajam esant neblaiviam arba apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų, bet nelaimingus atsitikimus darbe arba ūmias profesines ligas lėmė ne jo neblaivumas arba apsvaigimas nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų, o netinkamos, nesaugios, nesveikos darbo sąlygos, prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>26</sup> 48 straipsnio 1 dalies nuostatai „Kiekvienas žmogus <...> turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti <...> socialinę apsaugą nedarbo atveju“, 52 straipsniui, konstituciniam teisinės valstybės principui.“ Šiuo pagrindu 2008 m. lapkričio 11 d. buvo pritarta Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teiktam Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo pakeitimo projektui, kuriuo siekiama pašalinti prieštaravimus tarp Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatų ir Nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo. Įstatymo projektu siūloma numatyti, kad draudiminių įvykių nepripažįstami tik tie nelaimingi atsitikimai darbe arba ūmios profesinės ligos, kuriuos ištyrus teisės aktų nustatyta tvarka nustatoma, kad jie yra įvykę esant tinkamoms, saugioms, sveikatai nekenksmingoms darbo sąlygoms, bet dėl apdraustojo neblaivumo. Nelaimingi atsitikimai, įvykę kelyje į darbą arba iš darbo, nebūtų pripažįstami draudiminių įvykių tik tuo atveju, jeigu apdraustasis, vadovaujantis kompetentingų institucijų išvadomis, nukentėjo dėl savo paties neblaivumo. Šiuo atveju būtų galima tikėtis objektyvesnio nelaimingų atsitikimų darbe priežasčių bei aplinkybių vertinimo bei būtų skiriamos išmokos apdraustiesiems, jeigu jie nukentėjo darbe ne dėl to, kad buvo neblaivūs, o dėl kitų aplinkybių. Įstatymo pataisos leistų ne tik darbuotojui įgyvendinti savo konstitucines teises ir DSSĮ 34 straipsnio 6 punkte numatytą teisę įstatymų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų. „Darbdavys, nesant įstatyme numatytų jo atsakomybę eliminuojančių sąlygų, įstatymų nustatyta tvarka atsako ir už dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kuris nepripažintas draudiminiu įvykiu, atsiradusią žalą“<sup>27</sup>. Taigi atitinkamus atvejus pripažinus draudiminių įvykių, darbdavys jau nebeturėtų pareigos atlyginti turtinę žalą darbuotojui.

24 Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 110-3207.

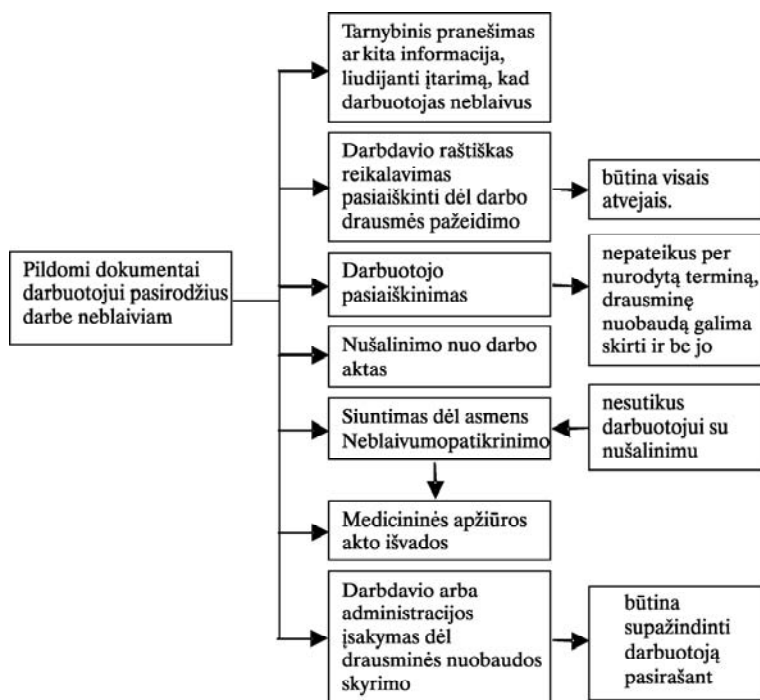
25 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas byloje Nr. 56/06 „Dėl Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) nuostatos ir dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 309 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 13 punkto (2004 m. kovo 22 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 51-1904.

26 Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 32-1014.

27 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-P-276/2005.

### 3.2. Darbuotojo drausminė atsakomybė

Neblaivaus darbuotojo pasirodymas darbo metu darbe vertinamas kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas (DK 235 str. 1 d. 8 p.). Tai yra pagrindas taikyti darbuotojui griežčiausią drausminę nuobaudą – darbo sutarties nutraukimą be išpėjimo. Ar šiuo atveju darbo sutartis „privalo“ ar „gali“ būti nutraukta? Atsakymą pagrindžia DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas, kuriame numatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Atkreiptinas dėmesys į DK 227 straipsnio 2 dalį, kurioje įtvirtinta nuostata, jog darbuotojams, pažeidusiems darbo drausmę, gali būti taikomos drausminio poveikio priemonės. Taip pat LAT senato nutarime Nr. 45 konstatuojama, kad pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas; b) darbdavio iniciatyva. Akivaizdu, kad nepaisant to, jog darbuotojo neblaivumas darbe besąlygiškai pripažįstamas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, atleisti darbuotoją už šį pažeidimą yra darbdavio teisė, o ne pareiga. Tačiau tai nereiškia, kad darbuotojas gali išvengti teisinės atsakomybės. Manytina, kad, nustačius neblaivumo faktą, darbdavys, atsisakęs griežčiausios drausminės nuobaudos, privalo skirti kitą drausminę nuobaudą (žr. pav.). Esant neabejotinam darbo drausmės pažeidimui, taikant drausminę atsakomybę, įgyvendinamas teisingumo bei atsakomybės neišvengiamumo principas, kuris vienu metu pasitarnauja kaip prevencijos priemonė kitų darbuotojų atžvilgiu.



Neblaivumo fakto darbe teisinis įforminimas

## Išvados

1. Esant mažesniai negu lengvas neblaivumo laipsniui, numatytam Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų trečiame priede, situaciją reikėtų vertinti vadovaujantis protingumo principu. Šio principo taikymo atvejus rekomenduotina konkretizuoti kolektyvinėse sutartyse, numatant padėtį tų darbuotojų, kurių neblaivumas yra mažesnis negu 0,41 promilės.

2. Neblaivaus darbuotojo nušalinimas – ne tik darbdavio teisė, bet ir pareiga, kuria įgyvendinama prevencija nuo nelaimingo atsitikimo darbe stengiantis apsaugoti patį darbuotoją bei kitus kolektyvo narius.

3. Neužkirtus kelio nelaimingam atsitikimui dėl darbuotojo neblaivumo, darbdaviui, be teisinės atsakomybės, gresia viešas pasmerkimas bei gero vardo praradimas.

4. Darbuotojo neblaivumas nepašalina darbdavio pareigos užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas.

5. Neleistina, kad darbdavys, siekdamas darbo našumo rodiklių ir pelno, rizikuotų neblaivaus dirbančiojo sveikata ir gyvybe, tikėdamasis laimingos baigties ir atliktų darbo rezultatų. Už šią riziką jis privalo atsakyti ir moraliai, ir materialiai.

## Literatūra

*Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais* [interaktyvus]. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija, 2009 [žiūrėta 2009-05-25]. <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684#>>.

*Informacinis prevencinis nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo aprašas* [interaktyvus]. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija, 2009 [žiūrėta 2009-04-17]. <<http://www.vdi.lt/index.php?-1698749760>>.

Kucharevič, I. Kai darbas baigiasi mirtimi. *Alfa.lt*. [interaktyvus]. Vilnius, 2008-04-28 [žiūrėta 2009-05-25]. <[http://www.alfa.lt/straipsnis/172382/?Kai.darbas.baigiasi.mirtimi=2008-04-28\\_11-24](http://www.alfa.lt/straipsnis/172382/?Kai.darbas.baigiasi.mirtimi=2008-04-28_11-24)>.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-272/2004.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-P-276/2005.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*. 2004, 21.

*Lietuvos darbo rinką gaivinti padėtų socialinis dialogas* [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2009 [žiūrėta 2009-05-28]. <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6068>>.

Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*. 1985, Nr. 1-1.

Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 44-1073.

- Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 89-2741.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 70-3170.
- Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 32-1014.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas byloje Nr. 56/06 „Dėl Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) nuostatos ir dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 13 punkto (2004 m. kovo 22 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 51-1904.
- Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 110-3207.
- Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimas Nr. XI-52 „Dėl Penkioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 146-5870.
- Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. birželio 20 d. įsakymas Nr. V-505 „Dėl medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo metodikos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 71-2641.
- Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. birželio 20 d. įsakymas Nr. V-181 „Dėl neblaivumo darbe keliamos rizikos ir su ja susijusių nelaimingų atsitikimų darbe (avarijų) prevencijos priemonių įgyvendinimo šalies įmonėse, įstaigose, organizacijose“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 73 -2849.
- Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 „Dėl Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 55–2113.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 56-2000.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 19 „Dėl blaivybės metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 8-277.
- Markevičius, V. *Administracinių teisės pažeidimų kodekso projektas* [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004 [žiūrėta 2009-04-06]. <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=244306](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=244306)>.
- Nekrošius, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
- Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- Tartilaitė, A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110).
- Tiažkijus, V. *Darbo teisė. Teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
- Valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus]. Vilnius, 2009 [žiūrėta 2009-04-02]. <<http://www.vdi.lt/>>.

## ACCIDENTS AT WORK RELATED TO EMPLOYEES' INEBRIETY: CONCEPT, PREVENTION AND LEGAL LIABILITY

Ausra Tartilaite

Mykolas Romeris University, Lithuania

**Summary.** *Accidents at work related to inebriety are a relevant problem in Lithuania. The statistics of the State Labour Inspectorate is very threatening: every fourth person killed at work and every second person killed in building and construction works was inebriated. Previous studies have proved that due to inebriety the possibility to injure oneself increased 10-15 times. In the present article the legal acts regulating the means of the prevention of risks related to inebriety at work are reviewed; the concept of the inebriated employee is analyzed; the problem of insufficient attention to this concept in legal acts is discussed. Legal acts do not include any provisions regarding the situation when an employee's inebriety is lower than 0.41 per mille. Thus, it is suggested to define such cases in collective agreements.*

*The prevention means established in legal acts could be divided into two groups. The first group includes the means applied for preventing the use of alcohol at work; the second group includes the means for suspending an inebriated employee from work. The documentation of the prevention of accidents at work is only a part of the employer's duty which becomes insignificant if the documents presented to the employees are fictitious. For a long time issues related to inebriety had not been regulated by labour law. This gap was filled in when the appropriate recommendations were approved by the Order of the Chief State Labour Inspector of the Republic of Lithuania. The inebriated employees' suspension from work is not only an employer's right but also his duty ensuring the prevention of accidents at work and the protection of an employee himself as well as his colleagues. An exceptional situation is when dizziness occurs due to production processes in a company. The analysis of the Labour Code allows to state that employers should estimate this situation in accordance with the provision establishing work suspension when the working atmosphere becomes damaging or dangerous to health.*

*The legal liability of the employers who do not fulfil their duty to suspend inebriated employees from work could be attributed to the administrative liability for the breaches of labour law, labour safety and hygiene acts. The Project of the Code of Administrative Offences includes a separate article establishing legal liability of employers for not suspending inebriated employees from work as well as legal liability of inebriated employees themselves. As the State Labour Inspectorate announces such cases in public, an employer, despite the legal liability, faces public condemnation and damage to reputation.*

*A long-existing attitude that all accidents at work related to inebriety should be regarded as non-disciplinary was recognized by the Constitutional Court as contradictory to the Constitution considering the fact that an accident at work can be a result of unsafe working conditions. Thus, an employee's inebriety does not eliminate an employer's duty to ensure safe working conditions.*

---

**Keywords:** *accidents at work, inebriated employee, prevention means, suspension from work, legal consequences.*

---

**Aušra Tartilaitė**, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros doktorantė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas.

**Ausra Tartilaite**, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, doctoral student. Research interests: legal regulation of employees' health and safety.