

## Teisės aktualijos

# DARBDAVIO ATSAKOMYBĖ UŽ DARBUOTOJO SVEIKATAI PADARYTĄ ŽALĄ

### Beata Bubilaitytė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Studentų mokslinės draugijos Darbo teisės skyriaus narė  
Saulėtekio al. 9, 1 rūmai, LT-10222 Vilnius  
Tel. (+370 5) 236 61 71  
El. paštas: beatabubilaityte@yahoo.com

*Šiame darbe nagrinėjama darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema ir žalos atlyginimo būdų santykis. Taip pat skiriama dėmesio istoriniams teisinio reguliavimo pokyčiams ir ypatumams.*

*This paper examines the system of methods of recompense for the damage experienced by an employee to his health. As well as this, legislation changes and singularities are being discussed.*

### Įžanga

Darbo santykio subjektas, padaręs žalą kitam subjektui, privalo ją atlyginti įstatymo nustatyta tvarka ir dydžiu. Ši pareiga atlyginti nuostolius yra vadinama materialine atsakomybe. Lietuvos teisėje kartu su materialine atsakomybe yra numatyti ir kiti žalos atlyginimo būdai: valstybinis socialinis draudimas, civilinė atsakomybė, žalos sveikatai atlyginimas, numatytas Lietuvos Respublikos žalos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme, ir kiti. Šiame straipsnyje nagrinėjamas šių žalos atlyginimo būdų santykis ir aptariami tam tikri darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo teisinio reguliavimo ypatumai.

### Materialinės atsakomybės sąvoka

Teisės literatūroje [6, p. 228] materialinė atsakomybė apibrėžiama kaip rūšis valstybinės prievartos, kuri taikoma už darbo teisės pažeidimus ir turi apsaugos teisinio santykio formą siekiant, kad teisės pažeidėjas atlygintų nukentėjusiajai šaliai padarytą žalą darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka. Pagrindinis materialinės atsakomybės uždavinys – garantuoti visos arba dalies kitam darbo santykio subjektui padarytos žalos atlyginimą. Pagrindas materialinei atsakomybei atsirasti yra darbo teisės pažeidimas, kuris apibūdinamas bendrųjų ir specialiųjų sąlygų visuma. Bendrosios sąlygos materialinei atsakomybei atsirasti yra šios: reali žala, žalos padarymas neteisėta veika, priežastinis

neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo ryšys, pažeidėjo kaltė. Specialiosios sąlygos yra tokios:

- 1) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;
- 2) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Darbo teisėje pagal subjektus skiriama dvejopa materialinė atsakomybė: darbuotojo darbdaviui ir darbdavio darbuotojui. Būtent pastaroji yra toliau nagrinėjama šiame straipsnyje.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse [1] įtvirtintas susistemintas materialinės atsakomybės institutas darbo teisėje smulkiai reglamentuojant darbdavių materialinės atsakomybės atvejus. Pagal Darbo kodekso 248 straipsnį darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, jeigu: 1) darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu; 2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą; 3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai; 4) darbuotojui padaroma neturtinė žala.

Būtent žala darbuotojo sveikatai ir yra šio straipsnio tyrimo objektas.

### **Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo būdų sąveika**

Lietuvos Respublikos įstatymai numato keletą darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo būdų: valstybinis socialinis draudimas (Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas [5]), darbdavio

materialinė atsakomybė (Darbo kodeksas), civilinė atsakomybė (Civilinis kodeksas [2]), žalos sveikatai atlyginimas, numatytas Lietuvos Respublikos žalos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme [4], ir kiti. Tam, kad būtų suderintas kompensacinis žalos atlyginimo pobūdis ir visiško žalos atlyginimo principas, būtina nustatyti šių žalos atlyginimo būdų sąveiką. Šios sąveikos taisyklės yra numatytos įstatymuose, nagrinėjamos doktrinoje ir teismų. Nepaisant vis dar kylančių problemų, sisteminis požiūris parodo, kad, norint užtikrinti visišką darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą, skirtingi žalos atlyginimo būdai turi būti taikomi subsidiariai [9, p. 65]. Pirmiausia darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo klausimas turėtų būti sprendžiamas remiantis viešosios teisės normomis, t. y. socialiniu draudimu, ir tik paskui neatlyginta žalos dalis galėtų būti atlyginama pagal darbdavio materialinės atsakomybės, civilinės arba 1997 m. Žalos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme [4] numatytos atsakomybės taisyklės.

### **Materialinės darbdavio atsakomybės ir civilinės atsakomybės santykis**

Žala darbuotojo sveikatai (darbuotojas suluošinamas, jį ištinka mirtis, suserga profesine liga) atlyginama pagal Civilinio kodekso normas, jeigu darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Nors prievolė atlyginti žalą darbuotojo sveikatai išreiškia civilinės atsakomybės esmę, bet darbuotojo sveikatai padarytai žalai atly-

ginti yra nustatytos specialios taisyklės. Taigi yra priežasčių, kurios lemia civilinės atsakomybės normų nepakankamumą reguliuojant darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą. Pirmiausia darbuotojo, kaip žalą sveikatai patyrusio asmens, teisinė padėtis yra kitokia negu kitų civilinių santykių subjektų. Ypatumas ne tas, kad šalis sieja sutartiniai darbo santykiai, nes deliktinė atsakomybė įstatymo numatytais atvejais galima ir tada, kai šalis sieja sutartiniai teisiniai santykiai. Ypatumas tas, kad šalis sieja specifiniai sutartiniai – darbo santykiai. Darbuotojas žalą sveikatai patiria veikdamas darbdavio interesų labui, vykdydamas nurodymus pagal darbdavio nustatytas ir privalomas taisykles. Be to, darbdavys darbo sutartimi išsipareigoja užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Taip pat pažymėtina, kad darbdavio ir darbuotojo teisės ir pareigos bei ekonominė padėtis skiriasi. Todėl valstybės pareiga (užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą remiantis socialine partneryste ir saugoti darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, interesus) gali būti geriau įgyvendinama materialine darbdavio atsakomybe.

Antra, pagal Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymo [3] preambulę gyventojų sveikata yra didžiausia visuomenės socialinė ir ekonominė vertybė. Dėl ypatingo šios vertybės pobūdžio sveikatai padarytos žalos atlyginimas yra ne tik žalą patyrusio ir atsakingo už žalą padarymą asmens reikalas, bet ir visos visuomenės rūpestis. Taigi šis institutas turi stipresnį nei įprasta civilinei atsakomybei viešąjį pobūdį.

Be to, skiriasi teisės pažeidimas, kuris yra pagrindas atsirasti civilinei ir materialinei darbdavio atsakomybei.

### **Teisinis reguliavimas**

Galima išskirti du šios srities teisinio reguliavimo etapus: iki 2000 m. sausio 1 d. ir po 2000 m. sausio 1 dienos. Lietuvos Respublikos žalos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas [4] buvo priimtas 1997 m. liepos 1 d., o 1999 m. gruodžio 23 d. priimtas Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas [5], kuris įsigaliojo 2000 m. sausio 1 dieną. Vis dėlto abu įstatymai dabar galioja ir turi būti taikomi. Kurį įstatymą taikyti, lemia žalos sveikatai padarymo laikas ir juridiniai faktai. Jeigu žala padaroma po 2000 m. sausio 1 d., taikomas Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, jei asmuo buvo draustas valstybiniu socialiniu draudimu ir padaryta žala pripažįstama draudiminiu įvykiu. Jeigu žala atsirado iki 2000 m. sausio 1 d. arba po 2000 m. sausio 1 d., bet susirgimas profesine liga buvo pripažintas nedraudiminiu, turi būti taikomas Žalos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas.

Pažymėtina, kad Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas įvedė Lietuvoje naują žalos atlyginimo būdą – privalomą socialinį draudimą. Kaip šio žalos atlyginimo būdo pranašumai įvardijamas darbdavio nemokumo problemos išsprendimas. Taip pat žalos atlyginimo mechanizmas tapo daug paprastesnis ir greitesnis. Be to,

draudimu siekiama sumažinti atlygintinos žalos neigiamus padarinius darbdavio, kaip atsakingo už žalą asmens, turtinei padėčiai. Taigi šis žalos atlyginimo būdas vertintinas teigiamai.

Pagal galiojančius teisės aktus, padarius žalos darbuotojo sveikatai, pirmiausia turėtų pradėti veikti valstybinis socialinis draudimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų. Padarytą žalą, kurios nepadengia socialinis draudimas, turėtų atlyginti kaltas dėl žalos atsiradimo asmuo. Tam yra dvi galimybės: taikyti materialinę arba civilinę atsakomybę, kurias reglamentuoja atitinkamai Darbo kodeksas arba Civilinis kodeksas. Pažymėtina, kad įstatymo numatytais atvejais ima galioti Žalos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinojo įstatymo nuostatos, apie kurias jau kalbėta anksčiau.

## Išvados

Žala darbuotojo sveikatai yra specifinė, todėl jos atlyginimas turi būti aiškiai

ir detaliai sureguliuotas teisės aktuose, o praktinės problemos išspręstos teismų praktika. Nors Lietuvos teisėje atlyginimo už darbuotojo sveikatai padarytą žalą reguliavimas keitėsi ir formavosi pamažu, bet jis vis dar yra sudėtingas. Teisės aktai numato net keletą būdų padarytai žalai atlyginti: valstybinis socialinis draudimas (Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas), darbdavio materialinė atsakomybė (Darbo kodeksas), civilinė atsakomybė (Civilinis kodeksas), žalos sveikatai atlyginimas, numatytas Žalos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme, ir kiti. Visi jie sudaro žalos darbuotojo sveikatai atlyginimo sistemą ir turi būti taikomi subsidiariai. Darbuotojui, patyrusiam žalą, suteikiama teisė pasirinkti net keletą atlyginimo būdų, bet jie turi būti taikomi pagal nustatytas taisykles, nepažeidžiant kompensacinio žalos atlyginimo pobūdžio ir laikantis visiško žalos atlyginimo principo.

## LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 63-1231.
4. Lietuvos Respublikos žalos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas // Valstybės žinios. 1997, Nr. 67-1656.
5. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207.

6. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė // Vilnius: Mintis, 1990.
7. Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija. 2002, t. 25 (17), p. 81–88.
8. Verikas A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai // Jurisprudencija. 2004, t. 56 (48), p. 61–68.
9. Verikas A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema // Jurisprudencija. 2006, t. 11 (89), p. 63–69.

## RESPONSIBILITY OF EMPLOYER FOR THE DAMAGE TO EMPLOYEES HEALTH

**Beata Bubilaitė**

S u m m a r y

Damage to the health of an employee is specific. Therefore legislation must regulate this topic very precisely and legal practise must apply legal pieces very closely. Lithuanian legal system sets various methods of recompense for the damage experienced by an employee to his health. Historically the rules have changed several times and now they are: national insurance, civil liability, the recompense for the damage to the health of an employee, set in the

Law on Social Insurance of Occupational Accidents and Occupational Diseases and others. Systematic view to Lithuanian legislation, legal doctrine and legal practice shows that these methods must be applied subsidiary. Although an employee has a right to choose even several methods of recompense, they must be applied reconciling compensatory nature of recompense for damages and the principle of total recompense.

*Įteikta 2007 m. rugsėjo 25 d.*

*Priimta publikuoti 2008 m. kovo 7 d.*