

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Godos Surinaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Darbo laiko reguliavimas Europos Bendrijoje

Vadovas: as. Algis Demša

Recenzentas: lekt. Paulius Koverovas

Vilnius 2007

TURINYS

IŽANGA	3
1. DARBO LAIKAS KAIP TEISINĖ KATEGORIJA	6
2. DARBO LAIKO REGULIAVIMO EB IŠTAKOS IR RAIDA	10
2.1. Darbo laiko reguliavimo EB prielaidos.....	10
2.2. Darbo laiko reguliavimo EB teisės aktuose raida.....	13
3. DARBO LAIKO NORMAVIMAS EB	20
3.1. Darbo laiko trukmė	21
3.1.1 Darbo dienos trukmė.....	21
3.1.2 Darbo savaitės trukmė.....	23
3.1.3 Darbo laiko trukmė esant darbo santykių daugetui.....	27
3.2. Sutrumpintas ir ne visas darbo laikas	30
3.3. Viršvalandžiai ir jų ribojimas	32
3.4. Darbas naktį. Budėjimas	35
4. DARBO LAIKO REGULIAVIMO REFORMA EB	41
4.1. Neaktyvus budėjimo laikas.....	43
4.2. Pamatiniai laikotarpiai.....	44
4.3. Individualus opt-out.....	46
IŠVADOS	51
LITERATŪROS SĄRAŠAS	54
MAGISTRO DARBO “DARBO LAIKO REGULIAVIMAS EUROPOS BENDRIJOJE” SANTRAUKA	59
THE SUMMARY OF MASTER THESIS “THE REGULATION OF WORK TIME IN THE EUROPEAN COMMUNITY”	60

Ižanga

Teisiniai darbo laiko reguliavimo standartai ilgą laiką buvo įtvirtinti tik tarptautiniame lygmenyje. Pagrindiniai šio instituto aspektai aptariami Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte¹, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijose. Gana lakoniškos ir griežtos minėtų dokumentų nuostatos palaipsniui padėjo suvokti, kad darbo laiko pamatiniai klausimai turėtų būti vienodai vertinami ir taikomi skirtingų valstybių nacionalinėje teisėje bei praktikoje regioniniu lygiu. Europos darbo laiko standartai - tai iš esmės Europos tarybos dokumentai ir Europos Sąjungos (toliau – ES) institucijų priimami teisės aktai. Nors ilgą laiką šiai sričiai priskiriamų klausimų reguliavimas buvo išimtinė valstybių narių kompetencija ir ES institucijos jokių privalomo pobūdžio teisės aktų priimti negalėjo, palaipsniui darbo laiko reguliavimo klausimai pateko į Europos Bendrijos (toliau – EB arba Bendrija) vykdomos socialinės politikos rėmus, o 1993 m. lapkričio 23 d. priimtas pagrindinis dokumentas darbo laiko reguliavimo klausimais - Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų² (toliau – direktyva 93/104/EB arba darbo laiko direktyva).

Pastarojo meto europinėse diskusijose darbo laiko reguliavimo klausimai užima labai svarbią vietą. Praėjus daugiau nei dešimt metų po pirmos darbo laiko direktyvos priėmimo, pripažįstama, kad būtina modernizuoti bendrijos darbo laiko reguliavimą siekiant prisitaikyti prie naujų socialinių ir ekonominių sąlygų, besikeičiančių darbdavių ir darbuotojų interesų. Aktyvios diskusijos tiek bendrijos, tiek nacionaliniame lygmenyje paskatino dar kartą paanalizuoti tam tikrus darbo laiko reguliavimo EB aspektus. Atsižvelgiant į darbo pavadinimą “Darbo laiko reguliavimas EB”, svarbiausi analizės klausimai siejami su EB teisės aktų darbo laiko reguliavimo srityje nagrinėjimu. Pagrindinis rašomo darbo tikslas – aptarti esmines EB teisės aktų nuostatas darbo laiko reguliavimo klausimais, jų įgyvendinimą valstybėse narėse, per jų taikymo laikotarpį iškilusias problemas. Šiam tikslui pasiekti keliami tokie uždaviniai:

¹ 1996 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (Žinios, 2002, Nr. 77-3290).

² 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL 1993 L 307, p.18).

1. Atskleisti teisinę darbo laiko sampratą. Darbo laiko ir juo susijusių kategorijų analizė turėtų palengvinti darbe vartojamų sąvokų supratimą.

2. Pažinti darbo laiko reguliavimo EB prielaidas ir kompleksiškai apžvelgti EB teisės aktus darbo laiko reguliavimo klausimais.

3. Išskirti ir aptarti atskirus darbo laiko reguliavimo EB poinstitučius. Analizuojamos minimalius standartus nustatančių direktyvų nuostatos, susijusios su darbo dienos, darbo savaitės trukme esant normaliam, sutrumpintam ir ne visam darbo laikui, taip pat viršvalandžiais, jų ribojimu, darbu naktį ir budėjimu. Didžiausias dėmesys skiriamas Direktyvos 2003/88/EB nuostatų analizei, jų įgyvendinimo valstybėse narėse, ypač Lietuvoje, įvertinimui ir per jų taikymo laikotarpį išryškėjusiems trūkumams aptarti. Stengiamasi pažinti ir jaunų darbuotojų bei nėščią ar su nėštumu susijusių darbuotojų įtvirtintus darbo laiko standartus EB. Aptariamoms materialinės darbo teisės normos nagrinėjamu klausimu, todėl darbo laiko režimas ir apskaita detalčiai neanalizuojami. Pažymėtina, kad siekiama pažinti bendras darbo laiko reguliavimo EB nuostatas. Dėl darbo apimties ribotumo atskirų kategorijų darbuotojų darbo laikas nenagrinėjamas. Dėl tos pačios priežasties išsamiai neanalizuojamas ir ne viso darbo laiko reguliavimas EB.

4. Atskleisti esmines darbo laiko reguliavimo reformos EB kryptis. Analizuojamos su siūlytais pakeitimais susijusios Direktyvos 2003/88/EB nuostatos dėl neaktyvaus budėjimo laiko, pamatinių laikotarpių trukme, o ypač *opt-out* taikymo. Didžiausias dėmesys skiriamas Pasiūlymui Europos Parlamento ir Tarybos direktyva iš dalies keičianti direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų³.

Tokia analizė padėtų atskleisti esamo reglamentavimo spragas bei kai kurių jos nuostatų įgyvendinimo valstybėse narėse (o taip pat ir Lietuvoje) trūkumus. Jų pažinimas ir įsisavinimas leistų šalinti tiek bendrijos, tiek nacionalinio reglamentavimo netobulumus bei gerinti direktyvos nuostatų įgyvendinimo valstybėse narėse praktiką.

Reikia pastebėti, kad specialios literatūros nagrinėjama tema nėra daug. Rašant darbą analizuojami EB institucijų priimti teisės aktai, *travaux preparatoires* (pozicijos, teisės aktų vertinimo ataskaitos), taip pat susipažįstama su ETT praktika, atskirų valstybių narių teisės aktais. Naudojamosi Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (*EUROFOUND*) pateiktomis nepriklausomomis lyginamųjų tyrimų išvadomis.

³ KOM (2004) 607 galutinis.

Per pastaruosius du metus rašyti keli panašūs, bet ne analogiški magistro darbai nagrinėjama tema. Kiek teko susipažinti su jų turiniu, autoriai daugiau gilinosi į skirtingų valstybių darbo laiko trukmės reguliavimo ypatumus, mažiau dėmesio skirdami pačiam reglamentavimui EB teisės aktuose, esminių nuostatų analizei, jų taikymo laikotarpiu išryškėjusiems trūkumams ir kilusioms problemoms aptarti. Todėl šiame darbe bus siekiama platesnio minėtų klausimų aptarimo.

Analizėje plačiai naudojamas lyginamasis tyrimo metodas, pavyzdžiui: lyginamos direktyvų ir jas įgyvendinančios nacionalinės teisės normos; lyginami skirtingų valstybių darbo laiko reguliavimo nacionaliniai ypatumai.

Sisteminis metodas naudojamas interpretuojant skirtingas direktyvos nuostatas, t.y. konkrečios nuostatos aiškinamos atsižvelgiant į direktyvos tikslus, leidžiančias nukrypti nuostatas, įtvirtintas išimtis ir pan.

Istorinis metodas pasitelkiamas darbo laiko reguliavimo EB ištakoms atskleisti. Taip pat šiuo metodu naudojamos aptariant darbo laiko reguliavimo EB raidą.

Loginis metodas naudojamas analizės išvadoms pagrįsti, išsakomai nuomonei, vertinimui motyvuoti.

1. Darbo laikas kaip teisinė kategorija.

Darbo laiko sąvoka yra daugiareikšmė, tai dažnai ne tik teisinis, bet ir ekonominis terminas. Nagrinėjamos temos kontekste reikšminga atskleisti teisinę šios sąvokos sampratą.

Darbo laikas – vienas iš pamatinių ir dinamiškiausių darbo teisės institutų, kuris nuo pat šios teisės šakos susiformavimo vystėsi ir plėtojosi kartu su kitais darbo teisės institutais. Šiam teisiniam institutui būdingas integralumas. Darbo laikas gali būti vertinamas ne tik darbo teisės, bet ir makroekonomikos, darbo ekonomikos bei gyventojų užimtumo kontekste. Rengiant teisės aktus, formuojant nacionalinę poziciją dėl tarptautinių dokumentų pataisų ir įgyvendinimo, turi būti atsižvelgta ne tik į darbuotojų saugą, sveikatą, bet įvertinti ir ekonominiai kriterijai, migracijos tendencijos, užimtumo ir nedarbo lygis. Taigi visų pirma, darbo laiką reiktų suprasti kaip kompleksiską darbo teisės institutą, susijusį su individualiais, socialiniais, kultūriniais ir ekonominiais interesais⁴.

Darbo laikas neabejotinai yra ir teisinių darbo santykių turinio dalis. Jis, kaip ir darbo užmokestis, materialioji atsakomybė ir kita, yra sudedamasis teisinių darbo santykių elementas. Atsiradus darbo teisiniam santykiui, abu jo subjektai vienas kito atžvilgiu turi tam tikras teises ir pareigas. Darbuotojas darbo laiku dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja užtikrinti tinkamas tokio darbo sąlygas. Šiuo požiūriu darbo laikas dažniausiai apibrėžiamas kaip laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Panašų apibrėžimą pateikia ir 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – Direktyva 2003/88/EB arba darbo laiko direktyva)⁵. Minėtoje Direktyvoje darbo laikas apibūdinamas kaip bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. ETT ne vienoje byloje yra akcentavęs, kad direktyvoje naudojamos sąvokos - darbo laikas ir poilsio laikas, nėra tarp šios direktyvos nuostatų, nuo kurių būtų galima nukrypti. Teismas nusprendė, kad šios sąvokos direktyvos prasme neturi būti aiškinamos pagal skirtingus valstybių narių teisės aktų reikalavimus, bet kad jos yra Bendrijos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios

⁴ Guobaitė-Kiršlienė, Ramunė. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. In *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 59.

⁵ OL L 229, 2003 m. lapkričio 18 d.

direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skatinančius darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimą, sistema ir tikslu. Teismo nuomone, tik toks nepriklausomas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse.⁶

Kalbant apie darbo laiką neišvengiama yra darbo laiko struktūros kategorija, t.y. tie laikotarpiai, kurie formuoja darbo laiką. Esminė darbo laiko sudedamoji dalis - faktiškai dirbtas laikas. Tai laikotarpis, kai darbuotojas dirba savo tiesioginį tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatyti darbo tvarkai. Faktiškai dirbtas laikas skaičiuojamas dienomis ar valandomis, išskiriama darbo laiko dalis naktį, viršvalandinis darbas, darbas esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų bei darbas švenčių ir poilsio dienomis. Faktiškai dirbtam laikui artima kategorija – budėjimas, kuriam iš esmės taikomas faktiškai dirbto laiko reguliavimas, neatsižvelgiant į faktą, kad jam būdingi ne tik darbo, bet ir poilsio laiko požymiai.⁷ Europos Komisija siūlė Darbo laiko direktyvą papildyti sąvoka - neaktyvus budėjimo laikas, skirtą periodams kurie negali būti besąlygiškai priskirti tik darbo arba tik poilsio laikui.⁸ Be faktiškai dirbto laiko, darbo laikui taip pat priskiriami su darbu neatsiejamai susiję procesai: tarnybinė komandiruotė; laikas, reikalingas parengti ir sutvarkyti darbo vietą, darbo įrankius, saugos priemonės; papildomos ir specialios darbo pertraukos; privalomas medicininių apžiūrų laikas; stažuotės; kvalifikacijos kėlimas ir kt. Visi šie laikotarpiai yra sudėtinės darbo laiko struktūros dalys pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą⁹ (toliau – LR DK arba DK). Skirtingose valstybėje šie sudėtiniai darbo laiko elementai gali skirtis, priklausomai nuo susiklosčiusios praktikos.

Darbo laikas gali būti suvokiamas ir kaip darbo normos kriterijus, darbo užmokesčio matas ir pan.¹⁰ Iš esmės darbo laiko teisinis reguliavimas pagrįstas darbo laiko normavimu, t.y. laiko, per kurį reikia dirbti konkrečiu kalendoriniu laikotarpiu, trukmės nustatymu. Darbo laiko teisiniu reguliavimu siekiama, kad darbuotojas įvykdytų visuomeniškai būtiną darbo normą, o tam jiems būtina sudaryti saugias ir geras darbo sąlygas ir suteikti laisvą nuo darbo

⁶ ETT 2003 m. sausio 14 d. sprendimas byloje C-151/02 *Jaeger* (2003), ECR I-8389.

⁷ Nekrošius I., Tiažkijus V. ir kt. *LR DK Komentarai III dalis, Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justicija, 2004, p. 166.

⁸ Plačiau ši iniciatyva aptariama atskiroje darbo dalyje.

⁹ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo Kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios, 2002, Nr. 64-2569).

¹⁰ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas R. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999, p. 128.

laiko darbuotojo poilsui ir asmenybės ugdymui.¹¹ Prie darbo laiko normų priskirtinos darbo dienos ir darbo pamainos trukmė, normali ir maksimali darbo savaitės trukmė.¹²

Teisinis darbo laiko reguliavimas priklauso nuo subjektų, darbo sąlygų ir kitų aplinkybių. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, dažniausiai išskiriamas tokių rūšių darbo laikas:

1. Normalus darbo laikas;
2. Sutrumpintas darbo laikas;
3. Ne visas darbo laikas;

Normalus darbo laikas – tai bendra darbo laiko norma, privaloma visiems darbuotojams, jei įstatyme ar sutartyje nenustatyta kitaip. Tai pagrindinė darbo laiko rūšis, taikoma darbuotojams dirbantiems įprastomis darbo sąlygomis, kuriems nereikia specialių darbo saugos priemonių.

Sutrumpintas darbo laikas – atsižvelgiant į darbo sąlygas ar darbuotojo amžių, jo fiziologines savybes, ypatingą darbo pobūdį įstatymo ar kito norminio teisės akto nustatytas už normalią darbo dienos ar savaitės darbo laiko trukmę trumpesnis darbo laikas. Dirbant sutrumpintą darbo laiką nemažinamas darbo užmokestis ir kitos socialinės garantijos.

Ne visas darbo laikas – šalių susitarimu, o įstatymo nustatytais atvejais – šalių susitarimu pagal vienos šalies reikalavimą nustatyta trumpesnė už normalią darbo dienos ir / ar darbo savaitės trukmė. Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo laiką, yra tas, kurio įprastų darbo valandų skaičius yra mažesnis už toje pačioje įmonėje visą darbo laiką dirbančio darbuotojo, sudariusio to paties tipo darbo sutartį ir atliekančio tą patį darbą arba panašų darbą, darbo valandas. Nuo sutrumpinto darbo laiko jis skiriasi tuo, jog pastarasis gali būti nustatomas tik norminių aktų įtvirtintais atvejais, be to, ne viso darbo laiko atveju netaikoma darbo užmokesčio garantija.

Išskiriamos ir darbo, viršijančio nustatytą darbo laiko trukmę, rūšys – papildomas darbas ir viršvalandžiai. Papildomu, laikomas darbas, kurį darbuotojas dirba ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių. Viršvalandžiai paprastai suprantami kaip laikas, dirbamas viršijant standartines darbo valandas (normalaus darbo laiko, sutrumpinto darbo laiko, ne viso darbo laiko, taikant suminę darbo laiko apskaitą, per apskaitinį laikotarpį viršijantis tai darbuotojų kategorijai nustatytą kassavaitinį ar sutrumpintą darbo valandų skaičių ir pan.) už kurį atlyginama didesniu atlygiu bei laisvu laiku. Darbuotojų apsisprendimą dirbti ar ne viršvalandinį darbą dažniausiai lemia didesnis darbo

¹¹ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990, p. 131.

¹² *Cit. op.* 7, p.171.

užmokestis, o darbdavių požiūriu, tai sudaro galimybę lanksčiai organizuoti darbo procesą, ypač nenumatytais atvejais, kai sugenda technika, neplanuotai išauga gamybos, paslaugų paklausa.¹³

Su darbo laiko normavimu susijusios sąvokos – darbo laiko režimas ir apskaita. Darbo laiko režimas - tai darbo laiko paskirstymas paroje ar kitame kalendoriniame laikotarpyje, taip pat darbo pradžios ir pabaigos bei pertraukų nustatymas. Darbo laiko apskaita leidžia nustatyti ne tik darbuotojo faktiškai dirbtą laiką per dieną ar savaitę, bet ir taikyti sudėtingesnius darbo laiko normavimo derinius, t.y. darbo laiko normų paskirstymą per ilgesnį laikotarpį nei viena diena ar savaitė (suminė darbo laiko apskaita). Žinomas ir lankstus darbo režimas. Jis įvedamas darbdavio ir darbuotojo susitarimu. Jo esmė, kad darbuotojas per tam tikrą laiką turi dirbti nustatytą valandų skaičių, ir jis pats nustato darbo pradžią ir pabaigą¹⁴. Viena darbo režimo rūšių – pamaininis darbas. Jis taikomas tuomet, kai gamybos proceso trukmė viršija leistiną darbo dienos trukmę, taip pat siekiant efektyviau panaudoti įrengimus, ypač dėl jų brangumo ir greito senėjimo, pagaminti daugiau produkcijos ar suteikti daugiau paslaugų. Esant pamaininiam darbui, kiekviena darbuotojų grupė turi dirbti darbą per nustatytą darbo laiko trukmę pagal pamainų grafiką. Labiausiai paplitęs dviejų pamainų darbas, tačiau dirbama ir trimis ar net iki penkių pamainų.

Neatsiejama nuo darbo laiko yra ir poilsio laiko kategorija. Poilsio laiko sąvoką būtų galima pavadinti išvestine iš darbo laiko sąvokos (poilsio laikas dažniausiai apibrėžiamas kaip visoks laikas, kuris nėra darbo laiku). Savo esme abi sąvokos yra tiesiogiai susijusios, o darbo ir poilsio laiko sąsają galima apibūdinti “susisiekiančių indų” principu, t.y. trumpėjant darbo laikui ilgėja poilsio laikas, ir atvirkščiai¹⁵. Tokią dvilypę laiko kategorijų darbo santykiuose sampratą formuoja tiek LR DK, tiek ir Darbo laiko direktyvos nuostatos. Jokios tarpinės kategorijos nėra – visi laikotarpiai priskiriami išimtinai arba darbo, arba poilsio laikui.

¹³ *Cit. op.* 4, p. 59.

¹⁴ *Cit. op.* 10, p. 128-133.

¹⁵ *Cit. op.* 7, p. 207.

2. Darbo laiko reguliavimo EB ištakos ir raida.

2.1. Darbo laiko reguliavimo EB prielaidos.

Istoriškai darbo laiko trukmė buvo vienas iš akstinių, gerokai paskatinusių darbo teisės išsivystymą. Dar XIX amžiaus devintajame dešimtmetyje darbuotojai ėmė kelti reikalavimus sutrumpinti darbo dieną iki 8 valandų. XVIII - XIX amžiuje prasidėjusi darbuotojų organizacijų kova už darbo laiko trumpinimą pasiekė rezultatų, ir Vakarų Europoje XIX amžiuje priimti pirmieji norminiai aktai, sutrumpinę moterų ir vaikų darbo laiko trukmę.¹⁶

Darbo laiko standartai įtvirtinti tiek tarptautiniame, tiek regioniniame lygmenyje. Jungtinių Tautų rėmuose priimtos Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 24 straipsnyje kiekvienam žmogui pripažįstama teisė į poilsį ir laisvalaikį, darbo laiko ribojimą, kasmetines apmokamas atostogas.¹⁷ Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 7 straipsnis įtvirtina teisę į poilsį, laisvalaikį, ribotas darbo valandas.¹⁸ Darbo laiko reguliavimo klausimais itin svarbūs TDO priimami teisės aktai. Pirmoji TDO Konvencija Dėl 8 valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo išskėlė reikalavimus būtent šiam darbo teisės institutui. 1935 m. konvencija Nr. 47 Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę ragina valstybes nars sutrumpinti darbo laiką taip, kad nenukentėtų darbuotojų pragyvenimo lygis.¹⁹ Akivaizdu, kad tuo metu vienas esminių konvencijos tikslų buvo - nedarbo lygio mažinimas trumpinant darbo laiką taip sukuriant papildomų darbo vietų bedarbiams asmenims. Ji akivaizdžiai atspindėjo to laikotarpio poreikius. Vis dėlto, nustatydamą gana griežtus ir lakoniškus darbo laiko reguliavimo standartus ilgainiui nebesugebėjo prisitaikyti globalios ekonomikos sąlygomis, šiandieniu lankstaus darbo laiko organizavimo poreikiu bei būtinybe užtikrinti darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyrą. Tapo aišku, kad darbo laiko pamatiniai klausimai turėtų būti vienodai vertinami ir taikomi skirtingų valstybių nacionalinėje teisėje bei praktikoje regioniniu lygiu. Europos darbo laiko standartai - tai iš esmės Europos tarybos dokumentai (Europos Socialinė Chartija) ir ES institucijų priimami teisės aktai (direktyvos, ETT sprendimai ir kt.).

¹⁶Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas R. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999, p. 128.

¹⁷ 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (Žinios, 2006, Nr. 68-2497).

¹⁸ *Cit. op.* 1.

¹⁹ Žinios, 1996, Nr. 27-649.

Šiuo metu ES socialinė politika yra viena iš ES politikos krypčių, įgyvendinamų per Europos Bendriją ir jos institucijas. Darbo laiko kaip ir kitų EB socialinės politikos sričių reguliavimo tradicijos nėra gilios. Ilgą laiką šiai sričiai priskiriamų klausimų reguliavimas buvo išimtinė valstybių narių kompetencija ir Bendrija jokių privalomo pobūdžio teisės aktų priimti negalėjo. 1951 m. balandžio 18 d. sudaryta Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartis pagal savo reguliavimo dalyką buvo siaura ir speciali (integracija anglies ir plieno pramonės sektoriuje) ir darbo teisei reikšmingų nuostatų joje beveik nebuvo. 1957 m. kovo 25 d. sudaryta Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartis taip pat didelių permainų neįnešė. Įtvirtintos su darbuotojų technine apsauga ir jų laisvu judėjimu susijusios nuostatos atsirado tik visuomenės saugumo ir ekonominio bendradarbiavimo sumetimais, o darbuotojų teisių gynimas ir jų socialinė apsauga Euratomo kūrėjams nerūpėjo. Be to, dėl siauros Euratomo veiklos srities (branduolinės energetikos sektoriuje) šių normų reikšmė visų darbo santykių teisiniam reguliavimui yra labai nedidelė. 1957 m. Romoje sudaryta Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutartis (1992 m. Maastrichto sutartimi bendrijos pavadinimas pakeistas į Europos Bendrija, o sutarties pavadinimas pakeistas į Europos Bendrijos steigimo sutartis (toliau -EBS). Dar svarstant pirminį EBS projektą kilo diskusijos dėl EB institucijų kompetencijos leisti socialinės teisės ir darbo teisės normas. Tokios kompetencijos įtvirtinimu buvo suinteresuota Prancūzija, tačiau kitos narės priešinosi šiai iniciatyvai motyvuodamos, kad ekonominė integracija pati savaime išlygins socialinius skirtumus įvairiose šalyse, laisvas darbo judėjimas palaipsniui suvienodins darbo sąlygas visoje bendrosios rinkos teritorijoje. EBS buvęs 117 (dabar 136) straipsnis apibrėžė pagrindinius Bendrijos socialinės politikos principus, tarp jų ir sutarimą gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, kad būtų galima jas suvienodinti vis aukštesniu lygiu. Siekiant tokių tikslų, be paprastos teisės koordinuoti valstybių narių bendradarbiavimą, jokios kompetencijos Bendrijai leisti privalomo pobūdžio teisės aktus šioje srityje nebuvo suteikta. Darbo santykių teisinis reguliavimas liko valstybių narių nacionalinės teisės, vidaus politikos reikalas, o darbo teisei reikšmingos teisės normos galėjo rasti tik įgyvendinant darbuotojų judėjimo, kaip vienos iš bendrosios rinkos funkcionavimo sąlygų, laisvę.²⁰

Vis dėlto, socialiai orientuotos ekonominės integracijos vizija Bendrijos institucijose septintojo dešimtmečio pradžioje pradėjo formuotis. Tai pažymėjo ir ETT savo jurisprudencijoje: "...Bendrija nebėra vien tik ekonominė sąjunga, jos tikslai apima ir sieki

²⁰ Davulis T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004, p. 24-25.

užtikrinti nuolatinį socialinį progresą bei gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimą...”²¹. Didelę reikšmę socialinės politikos formavimosi raidoje turėjo 1987 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Suvestinis Europos aktas, kuriuo buvo keistos ir pildytos trijų bendrijų steigimo sutartys, taip pat buvo plečiama Bendrijos kompetencija įvairiose srityse, tame tarpe ir socialinės politikos srityje. Į EBS įvedus buv. 118a (dabar 137) straipsnį, Bendrijos institucijoms buvo suteikta kompetencija kvalifikuota balsų dauguma priimti minimalius standartus nustatančias direktyvas darbuotojų sveikatos ir saugos srityje. Šio straipsnio pagrindu buvo priimta Tarybos direktyva 1989 m. birželio 12 d. dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo²² (toliau - direktyva 89/391/EEB) ir ją detalizuojančios direktyvos, o tarp jų ir direktyva 93/104/EB.

Kitas svarbus žingsnis – 1989 m. gruodžio 9 d. paskelbta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, kurioje išvardinamos darbuotojų pagrindinės socialinės teisės, kurios turi būti užtikrinamos bendrojoje rinkoje. Prie chartijos prisijungė vienuolika iš tuometinių dvylikos valstybių narių. Jungtinė Karalystė atsisakė palaikyti šią iniciatyvą taip demonstruodama aiškų nepritarimą kitų valstybių narių intensyvinamai socialinei integracijai.²³

1992 m. vasario 7 d. sudaryta Maastrichto sutartimi prasidėjo naujas integracijos etapas ir buvo įsteigta nauja struktūrinė organizacija – Europos Sąjunga. Kadangi bet kokius bandymus plėsti Bendrijos socialinę politiką stabdė tam priešišškai nusiteikusi Jungtinė Karalystė, EBS esminių socialinės politikos pakeitimų padaryta nebuvo. Tačiau visos valstybės narės (išskyrus Jungtinę Karalystę) kaip priedą prie Maastrichto sutarties pasirašė protokolą Nr.14., kuriame buvo įtvirtintas Susitarimas dėl socialinės politikos. Kitaip nei 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, Susitarimas yra privalomas jį pasirašiusioms valstybėms narėms, tik ne Jungtinei Karalystei. Susitarimas itin reikšmingas tuo, kad nepaisant atskilusios vienos valstybės narės, jis numatė itin plačią socialinio-politinio pobūdžio Bendrijos institucijų kompetenciją leisti teisės normas beveik visoje darbo teisės srityje kitoms vienuolikai valstybių narių. Be to, susitarimas suteikė Europos socialiniams partneriams svarbų vaidmenį dalyvauti reguliuojant valstybių narių darbo santykius Bendrijos lygmenyje. To pasėkoje, ilgą laiką nepavykusios Bendrijos

²¹ ETT 1976m. balandžio 8 d. sprendimas byloje 43/75 *Defrenne II*, Slg. 1976. P 455. P.62.

²² OL, L 183, 1989 06 29, p. 1.

²³ *Cit op.* 20, p. 38.

institucijų teisėkūros iniciatyvos buvo realizuotos socialinių partnerių susitarimais dėl tėvystės atostogų, terminuotų sutarčių, o taip pat ir ne viso darbo laiko.²⁴

1997 m. spalio 2 d. sudaryta Amsterdamo sutartimi buvo keičiamos ir EB ir ES steigimo sutartys. Darbo teisei ypač svarbus buvo Jungtinės Karalystės sutikimas įtraukti Susitarimo dėl socialinės politikos nuostatas į EBS sutartį ir perimti iki to laiko Susitarimo pagrindu priimtas direktyvas. Su nedideliais pakeitimais ir papildymais Susitarimo nuostatos buvo perkeltos į EBS sutartį ir Bendrijai buvo grąžintas socialinės politikos vieningumas.²⁵

2000 m. gruodžio 7-10 d. Sudaryta Nicos sutartis reikšmingesnių darbo teisės ar socialinės politikos nuostatų nenumato, tačiau darbo teisei itin svarbi Europos Viršūnių Tarybos susitikime Nicoje paskelbta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, į kurią įtrauktos ir darbo teisės, o taip pat ir su darbo laiku susijusios nuostatos. Chartijos 91 straipsnyje skelbiama, kad “kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas”²⁶. Nors Chartija dar nėra ES ar EB steigimo sutarčių dalimi, ateityje ji turėtų tapti pagrindu būsimoms Bendrijos socialinės teisėkūros iniciatyvoms.

2.2. Darbo laiko reguliavimo EB teisės aktuose raida.

Visų pirma, paminėtini keli *soft-law* sričiai priklausantys teisės aktai, kuriais buvo bandoma reglamentuoti darbo laiką EB. 1975 metais priimta Tarybos rekomendacija dėl 40 valandų darbo savaitės ir keturių savaitių kasmetinių apmokamų atostogų²⁷ bei 1979 metų rezoliucija dėl darbo laiko mažinimo užimtumo tikslais²⁸. Šiandien šie dokumentai turi daugiau istorinę vertę ir didesnės reikšmės darbo laiko reguliavimui EB neturi.²⁹

Vienas esminių postūmių darbo laiko reguliavimui EB - 1987 m. Europos suvestiniu aktu į EBS sutartį inkorporuotas 118a (dabar 137) straipsnis, suteikiantis Bendrijos institucijoms kompetenciją kvalifikuota balsų dauguma priimti minimalius standartus nustatančias direktyvas, kad būtų skatinama pažanga, ypač darbo aplinkos srityje, susijusi su darbuotojų sauga ir sveikata. Visų pirma, šio straipsnio pagrindu buvo priimta Tarybos direktyva 1989 m. birželio 12 d. dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe

²⁴ *Cit. op* 20, p. 43.

²⁵ *Ibid.*, p. 45.

²⁶ 2004 m. Sutartis dėl Konstitucijos Europai (OL, 2004 C 310, p. 1).

²⁷ OL, 1975 L 199/32.

²⁸ OL, 1982 L 357/27.

²⁹ Barnard C. *EC Employment Law*. Oxford [ir kt.]: Oxford University Press, 2000, p. 402.

gerinti nustatymo, dar vadinama pagrindų direktyva ir ją detalizuojančios direktyvos, o tarp jų ir darbo laiko direktyva 93/104/EB.

Direktyvos 89/391/EEB paskirtis - nustatyti priemonės, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Šiam tikslui direktyvoje yra pateikti bendrieji principai dėl profesinės rizikos prevencijos, saugos ir sveikatos apsaugos, rizikos rūšių ir nelaimingus atsitikimus lemiančių veiksnių pašalinimo, informavimo, konsultavimo, proporcingo dalyvavimo pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką ir darbuotojų bei jų atstovų profesinio mokymo, taip pat bendrosios gairės dėl minėtų principų įgyvendinimo.

Direktyvos 93/104/EB priėmimas 118a (dabar 137) straipsnio pagrindu tapo įmanomas pasitelkus gana platų sąvokos “darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygos” išaiškinimą. Tam labai pasitarnavo 1989 m. gruodžio 9 d. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, o ypač 7 punkto 1 dalis skelbianti, kad “sukūrus vidaus rinką turėtų pagerėti EB darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygos. Tai turi įvykti suderinus šias sąlygas, kartu išlaikant pasiektus rezultatus, visų pirma dėl darbo laiko trukmės ir jo organizavimo...”³⁰ Ši Chartijos nuostata tapo išeities tašku priimant direktyvą 93/104/EB 118a (dabar 137) straipsnio pagrindu kaip darbuotojų sveikatos ir saugos garantą, o ne kaip užimtumo politikos įgyvendinimo priemonę. Siekdama pagrįsti savo pasirinkimą, Komisija rėmėsi įvairiais moksliniais tyrimais, parodančiais, kad ilgesnė nei 50 valandų darbo savaitė palaipsniui gali daryti neigiamą poveikį darbuotojo sveikatai ir saugai, ilgesnė nei šešių darbo dienų savaitė lemia nuovargį, nenuoseklų miegą, o ilgos darbo valandos didina nelaimingų atsitikimų darbe riziką.³¹ Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų buvo priimta 1993 m. lapkričio 23 d. Vienuolika iš tuometinių dvylikos valstybių narių balsavo už darbo laiko direktyvos priėmimą, Jungtinė Karalystė, kaip ir buvo tikėtasi, pasisakė prieš tokią iniciatyvą. Priėmus direktyvą, Jungtinė Karalystė ETT ginčijo teisinį direktyvos priėmimo pagrindą ir prašė pripažinti ją negaliojančia. Pasak procedūrą inicijavusios valstybės, ES institucijos priimdamos direktyvą 118a (dabar 137) straipsnio pagrindu viršijo jame įtvirtintas kompetencijos ribas, kadangi nėra pagrįstų mokslinių įrodymų, jog ši direktyva yra tinkama priemonė darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai užtikrinti. ETT 1996 m. lapkričio 18 d. sprendime atmetė praktiškai visą ieškinį ir pripažino, kad proporcingumo ir subsidiarumo principai nebuvo pažeisti. ETT pateisino direktyvos priėmimą 118a straipsnio pagrindu, nurodydamas jog sąvokos “darbo aplinka”, “saugumas”,

³⁰ ABI. EG 1989, Nr. C 120/51; KOM (89) 471 galutinis.

³¹Blanpain R. *European Labour Law*. The Hague [ir kt.]: Kluwer Law International, 2003, p. 449.

“sveikata” nėra siejamos išimtinai su fiziniais aspektais, bet apima ir darbo laiko organizavimo klausimus, turinčius įtakos darbuotojų saugai ir sveikatai jų darbo aplinkoje.³² Vis dėlto, ETT minėtame sprendime pripažino, jog šalys nesugebėjo įrodyti direktyvos 93/104/EB nuostatos, jog į minimalų poilsio laiką iš esmės įeina sekmadienis, pagrįstumo, todėl darant direktyvos pakeitimus, jos buvo atsisakyta.

Direktyva 93/104/EB nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir taikoma minimaliam dienos, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms, maksimaliam savaitės darbo laikui, kai kuriems naktinio, pamatinio darbo ir suminės darbo laiko apskaitos aspektams. Direktyva taikoma darbuotojams, kurie pagal direktyvos 89/391/EB 3 straipsnį apibrėžiami kaip darbdavio įdarbinti asmenys, taip pat stažuotojai ir mokiniai, bet ši sąvoka neapima samdytų namų darbininkų. Direktyvos 93/104/EB tekste randame nuostatą, jog ji taikoma visoms direktyvos 89/391/EEB 2 straipsnyje nurodytoms veiklos sritims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje (pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio), išskyrus oro, geležinkelio, kelių, jūros, vidaus vandenų ir ežerų transportą, jūros žvejybą ir kitą darbą jūroje bei keliančių kvalifikaciją gydytojų veiklą. Be to, atsižvelgiant į direktyvos 89/391/EB 2 straipsnio nuostatą, direktyva 93/104/EB netaikoma toms sritims, kurių savybės, būdingos tam tikrai specifinei veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija arba veiklai civilinės apsaugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja. ETT jungtinėse *Pfeiffer* bylose konstatavo, kad minėta direktyvos 89/391/EB išimtis turi būti aiškinama - siaurinamai - t.y. leidžiant išimtis tik tose veiklose, kuriose aiškiai būtina užtikrinti esminių visuomenės sveikatai, apsaugai ir viešajai tvarkai paslaugų teikimą tik išimtinės svarbos ir padėties atvejais, kurių dėl jų prigimties neįmanoma suplanuoti³³. Dėl pačioje direktyvoje įtvirtintų išimčių ir išlygų taikymo galimybės direktyva tapo sudėtingu ir ne itin progresyviu teisiniu instrumentu. Palikta galimybė netaikyti šios direktyvos daugelyje sektorių, formavo nenuoseklios ir prieštaringos Bendrijos socialinės politikos įvaizdį.

Tačiau palaiapsniui buvo sureguliuotas ir sektorinių darbuotojų darbo laikas. Komisija ir Parlamentas inicijavo daugybę pasiūlymų dėl eliminuotų sektorių įtraukimo į direktyvos taikymo sritį. 2000 m. birželio 22 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2000/34/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko

³²ETT 1996 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-84/94 *Jungtinė Karalystė v tarybą*, ECR I-5755.

³³ETT 2004 m. spalio 5 d. sprendimas jungtinėse bylose C-397/01 – C-403/01 *Pfeiffer ir kt.* (2004), ECR I-8835.

organizavimo aspektu, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji ankščiau nebuvo taikoma³⁴. Direktyvos pakeitimai turėjo būti įgyvendinti iki 2003 m. rugpjūčio 1 d., išskyrus mokomąją praktiką atliekančius gydytojus. Jų atžvilgiu toji data - 2004 m. rugpjūčio 1 d.

Minėti direktyvos pakeitimai kodifikuoti 2003 m. lapkričio 4 d. nauja Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų³⁵, kuria buvo panaikinta iki tol galiojusi direktyva 93/104/EB. Vienintelis naujos direktyvos priėmimo tikslas buvo susisteminti visus direktyvos 93/104/EB pakeitimus, susijusius su taikymo sritimi, nekeičiant jos principinių nuostatų dėl darbo laiko organizavimo. Direktyva 2003/88/EB taikoma visoms veiklos sritims – tiek viešoms, tiek privačioms, išskyrus atvejus, kai kituose Bendrijos dokumentuose yra nustatyti konkretni tam tikrų profesijų arba veiklos rūšių darbo laiko organizavimo reikalavimai. Šiuo metu galioja keturi tokie dokumentai: 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų sąjungų federacijos (FST) sudaryto Susitarimo dėl jūrininkų darbo laiko organizavimo³⁶; 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo³⁷; 2005 m. liepos 18 d. Tarybos direktyva 2005/47/EB dėl Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) ir Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų³⁸; 2002 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo³⁹.

Direktyva 2003/88/EB yra pagrindinis EB institucijų priimtas teisės aktas darbo laiko reguliavimo klausimais, tačiau ne vienintelis. EB lygmenyje yra priimtos ir kelios specialios direktyvos, skirtos lengvai pažeidžiamoms rizikos grupėms apsaugoti nuo konkrečių jas veikiančių pavojaus rūšių. Šios direktyvos laikomos išvestinėmis iš Direktyvos 89/391/EEB

³⁴ OL L 195, 2000 08 01, p. 41.

³⁵ OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

³⁶ OL L 167, 1999 07 02, p. 33–37.

³⁷ OL L 80, 2002 03 23, p. 35.

³⁸ OL L 195, 2005 07 27, p. 15–17.

³⁹ OL L 303/57, 2000 12 01, p. 75.

ir yra priimtos EBS 118a (dabar 137) straipsnio pagrindu. Be kitų, jose randame ir su darbo laiku susijusių nuostatų.

1992 m. spalio 19 d. priimta Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo⁴⁰ (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta direktyvos 89/391/EEB 16str. 1d.) (toliau - direktyva 92/85/EEB). Ši direktyva laikoma viena iš darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos darbe užtikrinimo priemonių. Vis tik nuostatos, draudžiančios reikalauti iš aptariamų rizikos grupės asmenų dirbti naktį bei įpareigojančios suteikti motinystės atostogas, išleisti iš darbo apžiūroms prieš gimdymą ir t.t., panašesnės į dirbančiųjų asmenų teises ir nėra vien tik darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos darbe garantas. Jungtinė Karalystė priešinosi aptariamoms direktyvos priėmimui, tačiau teisinio pagrindo (118a (dabar 137) str.), kuriuo remiantis ji buvo priimta, ETT neginčijo⁴¹. Direktyvoje nustatytas dvejų metų nuo jos priėmimo įgyvendinimo terminas.

Kita direktyva - 1994 m. birželio 22 d Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos⁴². Bendrijos darbuotojų socialinių teisių chartijos 22 straipsnis numato įpareigojimą imtis atitinkamų priemonių pataisyti darbo teisės aktus, taikomus jauniems darbuotojams, kad būtų patenkinti konkretūs jų tobulėjimo, profesinio mokymo poreikiai ir galimybės įsidarbinti. Ypač būtina apriboti darbo laiką panaikinant bet kokią galimybę pažeisti šį apribojimą nustačius viršvalandžius; darbuotojams, neturintiems 18 metų, draudžiama dirbti naktį, išskyrus tam tikrus darbus, nurodytus nacionalinės teisės arba kitais teisės aktais. Minėtos nuostatos realizuojamos Direktyva 94/33/EB. Kaip numatyta direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje, ji taikoma visiems asmenims iki 18 metų, dirbantiems pagal darbo sutartį arba darbo santykius, apibrėžtus valstybėje narėje galiojančiuose teisės aktuose ir (arba) reglamentuojamus valstybėje narėje galiojančių teisės aktų. Šia direktyva siekiama, kad valstybės narės imtųsi priemonių vaikų (pagal direktyvos 3 straipsnio b punktą, vaikas apibrėžiamas kaip kiekvienas jaunas asmuo iki 15 metų arba jaunas asmuo, kuris pagal nacionalinės teisės aktus dar privalo lankyti mokyklą) darbui uždrausti ir užtikrinti, kad paauglių (pagal direktyvos 3 straipsnio c punktą, paauglys apibrėžiamas kaip kiekvienas 15–18 metų amžiaus jaunas asmuo, kuris pagal nacionalinės teisės aktus neprivalo lankyti mokyklos) darbas būtų griežtai reglamentuojamas ir garantuota jų apsauga šioje direktyvoje nustatytais

⁴⁰ OL L 348, 1992 11 28, p. 1-8.

⁴¹ Barnard C. *EC Employment Law*. – Oxford [ir kt.]: Oxford University Press, 2000, p. 420-421.

Taip pat žr: Robert R. Geyer. *Exploring European Social Policy*. Polity Press, 2000, p.87.

⁴² OL L 216, 1994 08 20, p.12.

sąlygomis. Direktyvos 1 straipsnis įpareigoja valstybes nars užtikrinti, kad darbdaviai garantuotų jaunimui jo amžių atitinkančias darbo sąlygas bei apsaugą nuo ekonominio išnaudojimo ir bet kokio darbo, galinčio pakenkti jo saugai, sveikatai arba fiziniam, protiniam, moraliniam arba socialiniam vystymuisi, taip pat mokymuisi. Be kitų, direktyvoje randame ir su darbo laiku susijusių nuostatų. Direktyvos 94/33/EB preambulėje skelbiama, jog patvirtinus konkrečius būtiniausius darbo laiko organizavimo reikalavimus, turėtų pagerėti jaunimo darbo sąlygos. Tam turėtų būti griežtai apribota maksimali jaunimo darbo trukmė, o nakties darbas uždraustas, išskyrus tam tikrus darbus, nurodytus nacionalinės teisės aktuose arba taisyklėse; valstybės narės turėtų imtis atitinkamų priemonių užtikrinti, kad mokyklas lankančių paauglių darbo laikas netrukdytų jiems lavintis. Direktyvos nuostatos valstybėse narėse turėjo būti įgyvendintos iki 1996 birželio 22 d, išskyrus Jungtinę Karalystę. Jos atžvilgiu tam tikrų direktyvos nuostatų (tarp jų ir su maksimaliu darbo laiku bei darbu naktį susijusios nuostatos) įgyvendinimo terminas buvo pratęstas iki 2000 metų.

Dar viena nagrinėjamos temos klausimu aktuali direktyvų grupė susijusi su lanksčiomis darbo laiko formomis. Ne viso darbo laiko, sezoninio darbo, agentūrinio darbo ir kitų naujų darbo formų atsiradimas ir populiarėjimas skatino EB institucijas ieškoti teisinio pagrindo jiems reglamentuoti. Valstybės narės, siekdamos apsaugoti darbuotojų interesus, ėmė labai skirtingai reguliuoti šiuos naujoviškus darbo santykius, o tai smarkiai įtakojo bendrosios rinkos funkcionavimą. Bendrijos darbuotojų teisių chartijos 7 punktą nustato, kad „vidaus rinkos sukūrimas turi pagerinti EB darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas. Šis procesas turi būti susijęs su nurodytų sąlygų derinimu, kartu tobulinant (...) darbo formas, išskyrus neterminuotas sutartis, o būtent terminuotas sutartis, darbą ne visą darbo dieną, laikiną ir sezoninį darbą“⁴³. Bendrijai ilgą laiką sunkiai sekėsi reguliuoti darbuotojų darbą netipinėmis darbo sąlygomis, o taip pat ir darbą ne visą darbo dieną. Pirmosios pastangos šioje srityje siekia dar 1981 metus, tačiau praktiškai tai pavyko padaryti Bendrijos direktyva perkėlus Europos socialinių partnerių sudarytą sutartį. Taip atsirado Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)⁴⁴. Pati direktyva numato tik standartines sąlygas ir jos perkėlimo terminą, o materialinės teisės normos randamos Bendrajame susitarime. Susitarimu siekta sudaryti sąlygas panaikinti

⁴³ ABI. EG 1989, Nr. C 120/51; KOM (89) 471 galutinis.

⁴⁴ ABL. EG 1999, Nr. L 14/9.

darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerinti darbo ne visą darbo dieną kokybę bei savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo dieną ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes. Kaip numatyta susitarimo 3 straipsnio 1 dalyje, jis taikomas ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurių įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo laiką darbo valandas. Direktyvos nuostatos valstybėse narėse turėjo būti įgyvendintos iki 2000 m. sausio 20 d.

3. Darbo laiko normavimas EB.

Sistemiškai apžvelgti ES institucijų teisės aktai, reguliuojantys darbo laiką EB, šioje darbo dalyje nagrinėjami detaliau išskiriant pagrindinius poinstitučius. Siekiama aptarti darbo laiko normavimo klausimus EB. Analizuojamos minimalius standartus nustatančių direktyvų nuostatos, susijusios su darbo dienos, darbo savaitės trukme esant normaliam, sutrumpintam ir ne visam darbo laikui, taip pat viršvalandžiais, jų ribojimu, darbu naktį ir budėjimu. Aptariamos materialinės darbo teisės normos nagrinėjamu klausimu, todėl darbo laiko režimas ir apskaita detaliai neanalizuojami.

Svarbiausia nagrinėjamais klausimais yra direktyva 2003/88/EB, nustatanti būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir taikoma minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui bei tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams. Be to, analizuojamos ir tam tikros direktyvų, skirtų užtikrinti nėščių ar su nėštumu susijusių bei jaunų darbuotojų apsaugą nuo konkrečių jas veikiančių pavojaus rūšių, nuostatos. Bus stengiamasi aptarti ir minėtų direktyvų įgyvendinimo valstybėse narėse praktiką, didžiausią dėmesį skiriant Lietuvai. Direktyvos 2003/88/EB nuostatos valstybėse narėse privalėjo būti įgyvendintos iki 2003 m. lapkričio 23 d. Keliose valstybėse laiku to padaryti nepavyko. ETT buvo nagrinėjamos kelios su tuo susijusios bylos. Savo įsipareigojimų nepriimdama direktyvos 93/104/EB 3, 6, 8 straipsnių (dienos poilsis, maksimalus savaitės darbo laikas, naktinio darbo laiko trukmė) įgyvendinančių teisės aktų neįvykdė Švedija⁴⁵, Prancūzija⁴⁶. Savo įsipareigojimų nevykdė arba laiku apie įvykdymą Komisijai nepranešė Jungtinė Karalystė⁴⁷, Graikija⁴⁸ ir Liuksemburgas⁴⁹. Įdomi situacija susiklostė Danijoje. Direktyvos įgyvendinimas socialinių partnerių sudaryta kolektyvine sutartimi Komisijos buvo pripažintas netinkamu, kadangi minėtos kolektyvinės sutarties taikymo sritis neatitiko direktyvos reikalaujamos (15% reikiamų darbuotojų nepateko į kolektyvinės sutarties

⁴⁵ ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas byloje C-287/04 *Komisija v Švedija* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 15 d.] Prieiga per internetą: <http://www.curia.europa.eu>.

⁴⁶ ETT 2005 m. lapkričio 17 d. sprendimas byloje C-73/05 *Komisija v Prancūzija* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 15 d.] Prieiga per internetą: <http://www.curia.europa.eu>.

⁴⁷ ETT 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis byloje C-126/05 *Komisija v Jungtinė Karalystė* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 15 d.] Prieiga per internetą: <http://www.curia.europa.eu>.

⁴⁸ ETT 2005 m. spalio 26 d. nutartis byloje C-156/05 *Komisij v Graikija* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 15 d.] Prieiga per internetą: <http://www.curia.europa.eu>.

⁴⁹ ETT 2005 m. spalio 27 d. sprendimas byloje C-23/05 *Komisija v Liuksemburgas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 15 d.] Prieiga per internetą: <http://www.curia.europa.eu>.

taikymo sritį). Reaguodama į įspėjimus Danija išsprendė šią problemą įstatymu įtvirtindama esmines direktyvos nuostatas.

3.1. Darbo laiko trukmė.

3.1.1 Darbo dienos trukmė.

Darbo laikas Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 1 dalyje apibrėžiamas kaip bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

Direktyva 2003/88/EB darbo dienos trukmės imperatyviai nereglamentuoja, tačiau direktyvos 3 straipsnio nuostata, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą, leidžia manyti, kad darbo dienos norma direktyvoje yra įtvirtinta. Pati direktyva leidžia nukrypti nuo šios kasdienės poilsio laiko normos. Išimtys įtvirtintos 17 straipsnio 1 dalyje (kai atsižvelgiant į veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai); 17 straipsnio 3 dalyje (kiti specialūs atvejai: kai darbuotojo darbo ir gyvenamoji vieta yra toli viena nuo kitos; su apsauga ir sekimu susijusi veikla, kuriai reikia nuolatinio buvimo; veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis ar nenutrūkstama gamyba ir kt.); 17 straipsnio 4 dalyje (dirbant pamaininį darbą); 18 straipsnyje (leidžiančios nukrypti nuostatos, nustatytos kolektyvinėmis sutartimis).

Valstybėse narėse šių nuostatų įgyvendinimas pasireiškia keliomis ypatybėmis. Dažniausiai įtvirtinamas ne tik privalomas paros poilsio laikas, kaip to reikalaujama direktyvoje, bet nustatoma ir darbo laiko norma per tą patį laikotarpį. Tuo atveju, kai tokia norma nėra įtvirtinta, preziumuojame, kad ji atitinka direktyvoje įtvirtintą 13 valandų maksimalią darbo dienos trukmę⁵⁰. Pavyzdžiui, Kipras, Danija, Airija, Italija, Jungtinė Karalystė yra nustačiusios privalomą 11 valandų paros poilsio laiką. Tuo tarpu kitos valstybės įtvirtina kasdienio darbo laiko ribas: Austrija – 8 val., Belgija – 8 val., Suomija – 8 val., Prancūzija – 10 val., Vokietija – 8 val., Liuksemburgas – 10 val., Čekija – 9 val., Vengrija – 12 val. ir pan. Reikia tik pastebėti, kad vienose valstybėse ši kasdienė darbo laiko norma skaičiuojama kartu su viršvalandžiais, kitose – be jų. Dauguma valstybių narių linkusios nustatyti bendrą darbo laiko normą, nuo kurios dar galima nukrypti, kai leidžiami

⁵⁰Jeammaud A., Pelissier J., Supiot A. *Droit de travail*, Daloz: 2006 p. 1049.

viršvalandžiai, bei tokią kasdienio maksimalaus darbo laiko normą, kurios peržengti nebegalima. Be to, daugelyje valstybių narių kasdienė darbo laiko trukmė gali būti ilgesnė, kai darbo laikas apskaitomas per ilgesnį, nei viena savaitė, laikotarpį. Pavyzdžiui, Vokietijoje darbo dienos trukmė gali būti iki 10 valandų, su sąlyga, kad nebus dirbama ilgiau 8 valandų per 24 savaitių apskaitinį laikotarpį. Olandijoje gali būti susitariama dėl darbo laiko iki 12 valandų per dieną, su sąlyga, kad nebus viršyta 60 valandų darbo laiko savaitė per 4 savaitių apskaitinį laikotarpį (ir 48 valandų darbo laiko savaitė per 13 savaitių apskaitinį laikotarpį). Lietuvoje, darbo dienos laikas taip pat gali viršyti nustatytas normas. LR DK leidžia, esant suminei darbo laiko apskaitai, dirbti vidutiniškai daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną, su sąlyga kad per nustatytą apskaitinį laikotarpį vidutinė darbo laiko trukmė neviršys normalus darbo valandų skaičiaus⁵¹.

Lietuvoje kasdienė darbo laiko trukmė neturi viršyti aštuonių darbo valandų. Tai bendroji darbo laiko norma, kurios privalo laikytis visų rūšių įmonės, įstaigos ir organizacijos, nesvarbu, kokia jų nuosavybės forma. Tačiau DK leidžia numatyti šios taisyklės išimtis. Teoriškai šios išimtys gali būti dvejopos – ilginančios arba trumpinančios darbo dienos trukmę. Ilgesnė darbo dienos trukmė galima dirbant viršvalandinį darbą (ne daugiau 4 valandų per dvi dienas iš eilės ir 120 valandų per metus)⁵², dirbant ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutartis (darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų)⁵³. Tam tikrų kategorijų (gydymo, globos (rūpybos), vaikų auklėjimo įstaigų, energetikos, ryšių specializuotų tarnybų bei avarijų likvidavimo specializuotų tarnybų ir kitų tarnybų, dirbančių nepertraukiamo budėjimo režimu) darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas gali būti iki dvidešimt keturių valandų per parą, tačiau tokių darbuotojų vidutinis darbo laikas per septynių dienų laikotarpį neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų⁵⁴. Trumpesnis nei aštuonių darbo valandų darbo dienos laikas nustatomas esant sutrumpintam ar ne visam darbo laikui, taip pat viena valanda trumpinamas naktinio darbo laikas ir darbo laiko trukmė švenčių ir poilsio dienų išvakarėse (išskyrus sutrumpintą darbo laiką). Be to, DK 148 straipsnyje leidžiama nukrypti nuo įprasto reguliavimo specifinėse veiklos srityse. Transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės

⁵¹ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo Kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios, 2002, Nr. 64-2569), 149 straipsnio 1 dalis.

⁵² *Ibid.*, 152 straipsnio 1 dalis.

⁵³ *Ibid.*, 144 straipsnio 5 dalis.

⁵⁴ *Ibid.*, 144 straipsnio 4 dalis.

veiklos srityse darbo ir poilsio laikas atsižvelgiant į darbo sezoniškumą bei kitas sąlygas gali skirtis nuo DK nustatytų normų.

3.1.2 Darbo savaitės trukmė.

Direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnio a punktas nustato įpareigojimą valstybėms narėms imtis priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais. Nėra visiškai aišku, ar ši nuostata numato bendrą pareigą normuoti darbo laiką, ar tai įpareigoja daryti laikantis 6 straipsnio b punkte nustatytų ribų: vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį neturi būti ilgesnis kaip 48 valandos. Jeigu įtvirtinta pareiga yra bendro pobūdžio, ji yra tinkamai įgyvendinama visose valstybėse narėse, kadangi vienu ar kitu būdu darbo laiko trukmė jose yra ribojama, nustatant normalią, vidutinę ar vidutinę įskaitant viršvalandžius darbo laiko savaitę.

Direktyvos 6 straipsnio b dalis numato, jog vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį neturi būti ilgesnis kaip 48 valandos. Vis tik tokia savaitės darbo laiko norma nėra absoliuti, ji gali būti skaičiuojama per 16 straipsnio b punkte numatytą ne ilgesnį kaip keturių mėnesių pamatinį laikotarpį, neįtraukiant į jį suteiktų mokamų kasmetinių atostogų ir atostogų dėl ligos laiko. Direktyvoje naudojama sąvoka *vidutinis* darbo laikas ir leidžia daryti išvadą, kad maksimalaus darbo laiko limito konkrečiam septynių dienų laikotarpiui direktyva neįtvirtina. Turint omenyje, kad direktyvos 3 straipsnis numato kiekvieno darbuotojo teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą, o 5 straipsnio 1 pastraipa įpareigoja suteikti 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką per kiekvieną septynių dienų laikotarpį (o tai sudaro 35 valandas nepertraukiamo poilsio laiko per savaitę), darytina išvada, kad darbo laiko trukmė tam tikrais atvejais gali siekti net 78 valandas per savaitę, su sąlyga, kad bus išlaikytas 48 valandų savaitės darbo laiko vidurkis per keturių mėnesių pamatinį laikotarpį. Manau, kad tokios, minimalius standartus nustatančios direktyvos nuostatos neužtikrina pagrindinio direktyvos tikslo – darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos įgyvendinimo. Be to, dar didesnio lankstumo suteikia direktyvoje įtvirtintos leidžiančios nukrypti nuostatos. Visų pirma, 16 straipsnio b punkte įtvirtintas 4 mėnesių pamatinis laikotarpis gali būti pratęstas iki 6 mėnesių direktyvos 17 straipsnio 3 dalyje ir 18 straipsnyje numatytais atvejais ir iki 12 mėnesių kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais. Visų antra, leidžiama nukrypti nuo 6

straipsnio b dalyje įtvirtinto vidutinio maksimalaus 48 valandų, įskaitant viršvalandžius, savaitės darbo laiko, kai atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nustatyti patys darbuotojai, su sąlyga, kad bus deramai laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų. Direktyva pateikia pavyzdinį, bet neišsamų tokių asmenų sąrašą: vadovai arba kiti asmenys, galintys savarankiškai priimti sprendimus; darbuotojai šeimose; religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse atliekantys darbuotojai. Dar viena leidžianti nukrypti nuostata įtvirtinta direktyvos 22 straipsnio 1 dalyje. Valstybėms narėms suteikta galimybė nacionalinėmis priemonėmis nustatyti 6 straipsnio b dalyje įtvirtintos ilgiausios 48 valandų darbo savaitės netaikymo išimtį (*opt-out*) su sąlyga, kad bus laikomasi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir imamasi priemonių užtikrinti, kad bus vykdomos kitos direktyvoje įtvirtintos *opt-out* taikymo sąlygos.

Daugumoje valstybių narių įstatymų leidėjas įtvirtina normalią, vidutinę ar vidutinę, įskaitant viršvalandžius savaitės darbo laiko normą. Austrijoje leidžiama dirbti ne ilgiau 40 valandų per savaitę, Belgijoje – 38 valandas, Suomijoje – 40 valandų, Prancūzijoje – 35 valandas, Graikijoje – 40 valandų, Italijoje – 40 valandų, Liuksemburge – 40 valandų, Ispanijoje – 40 valandų, Vengrijoje – 40 valandų, Lenkijoje – 40 valandų, Slovakijoje – 40 valandų. Be bendros darbo laiko normos, dažniausiai įtvirtinama ir maksimali, įskaitant viršvalandžius, darbo laiko trukmė arba atskirai nustatomos viršvalandžių ribos. Pavyzdžiui, maksimalus 48 valandų savaitės darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, nustatomas Danijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Airijoje, Liuksemburge, Jungtinėje Karalystėje, Vengrijoje. Kitose valstybėse bendra savaitės darbo laiko norma kartu yra ir maksimalus savaitės darbo laikas, o viršvalandžiai skaičiuojami atskirai.

Dėl valstybių narių teisėje įtvirtintų skirtingų darbo laiko normavimo būdų, sunku vienareikšmiškai vertinti, ar direktyvos nuostatos jose įgyvendinamos tinkamai. Kaip pažymima Komisijos ataskaitoje, valstybės narės yra linkusios nustatyti absoliučias dienos ar savaitės darbo laiko normas, vietoj direktyvoje siūlomos vidutinės ilgiausios darbo laiko savaitės, įskaitant viršvalandžius, per tam tikrą apskaitinį laikotarpį⁵⁵. Tik keliose valstybėse narėse (pvz., Graikijoje, Airijoje, Portugalijoje, Jungtinėje Karalystėje) įtvirtintas vidutinis maksimalus savaitės darbo laikas, skaičiuojamas per keturių mėnesių apskaitinį laikotarpį su galimybe kolektyvinėmis sutartimis pratęsti jį iki 12 mėnesių. Tai nereiškia, kad kitose

⁵⁵ Report from the Commission. State of implementing of Council directive 93/104/EC of 23 November 1993 Concerning certain aspects of the organisation of working time (COM(2000) 787 final).

valstybėse narėse direktyvos nuostatas dėl vidutinio maksimalaus savaitės darbo laiko įgyvendinamos netinkamai. Pasirinktu kitokiu, nei direktyvoje įtvirtintas, savaitės darbo laiko ribojimo būdu, valstybės siekia to paties direktyvoje įtvirtinto rezultato. Pavyzdžiui, Suomijoje 4 mėnesių apskaitinis laikotarpis taikomas tik maksimaliai viršvalandžių trukmei skaičiuoti. Prancūzijoje – 48 valandų savaitės darbo laiko trukmė yra absoliuti, o ne vidutinė per tam tikrą apskaitinį laikotarpį. Kitos valstybės nustato apskaitinius laikotarpius (dažniausiai metinius) normaliam darbo laikui skaičiuoti, kuris paprastai yra žemesnis nei direktyvoje įtvirtintas 48 valandų vidurkis (žr. lentelę 1). Be to, savaitės darbo laiko trukmė gali skirtis nuo įstatyme įtvirtintos, priklausomai nuo socialiniams partneriams suteiktos veikimo laisvės šioje srityje. Pavyzdžiui, senosiose valstybėse narėse savaitės darbo laiko, dėl kurio susitariama kolektyvinėmis sutartimis, vidurkis yra žemesnis nei įstatyminis ir siekia 38 valandas, tuo tarpu naujosiose – 39.5 valandas ir šis skaičius beveik nenutolsta nuo įstatyme įtvirtintos darbo laiko normos (dažniausiai 40 valandų)⁵⁶. Tokią statistiką lemia kolektyvinių sutarčių sudarymo procentas - naujose valstybėse narėse jis gerokai žemesnis nei senbuvėse: Belgijoje - 100%, Austrijoje - 98%, Suomijoje - 90%, Ispanijoje - 80%, Kipre - 70%, Vokietijoje - 68%, Portugalijoje - 60%, Slovakijoje - 49%, Lenkijoje - 40%, Jungtinėje Karalystėje - 36%, Čekijoje - 35%, Vengrijoje - 30%, Estijoje - 29%, Latvijoje - 20%, Lietuvoje - 15%.⁵⁷

LR DK 144 straipsnio 1 dalis įtvirtina bendrą keturiasdešimties valandų savaitės darbo laiko normą, taikomą visiems darbuotojams, dirbantiems įprastomis darbo sąlygomis. To paties straipsnio 3 dalyje nustatoma maksimali 48 valandų, įskaitant viršvalandžius, savaitės darbo laiko trukmė. Skaičiuojant LR DK įtvirtintas savaitės darbo laiko normas dažniausiai taikoma įprasta savaitinė darbo laiko apskaita, kitaip sakant, darbuotojo dirbtas laikas apskaičiuojamas kiekvieną kalendorinę savaitę. Pagal LR DK 149 straipsnį, suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kai dėl darbo pobūdžio, darbo ar gamybos sąlygų negalima iš anksto nustatyti ir / ar laikytis kasdienės ar savaitės darbo laiko trukmės. Tokių darbų sąrašą bei sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, nustato Vyriausybė. Esant suminei darbo laiko apskaitai, darbo laiko

⁵⁶ *Working time developments - 2005* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/update/tn0608101u.html>>.

⁵⁷ Proposition de directive modifiant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. *Evaluation d'impact approfondie* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/documentation_en.htm#22>.

trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus, t.y. visiems darbuotojams – keturiasdešimties valandų per savaitę (DK 144 str. 1 d.), darbuotojams, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, - pagal jiems nustatytą sutrumpintą darbo laiką (DK 145 str.). Tačiau net ir įvedus darbo laiko apskaitą, darbo laiko garantijos darbuotojams, dirbantiems suminio darbo laiko režimu, išlieka, t.y. negali būti dirbama vidutiniškai daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną.⁵⁸

Lentelė 1. Savaitės darbo laiko trukmė. Reguliavimo ypatumai valstybėse narėse.⁵⁹

Valstybė	Apskaitinis laikotarpis	Maksimali dienos darbo laiko trukmė	Maksimali savaitės darbo laiko trukmė	Vidutinė savaitės darbo laiko trukmė
Austrija	12 mėnesių	-	48	40
Belgija	Nuo 3 iki 12 mėnesių.	9 val., 11 ar 12 val. tam tikrais atvejais.	45 val., 50 ar 56 val. tam tikrais atvejais.	38
Danija	Iki 4 mėnesių.	-	-	48
Suomija	Iki 52 savaitė.	-	-	40
Prancūzija	Iki 12 mėnesių.	10	48 val., 60 val. tam tikrais atvejais.	35 (1,600 per metus).
Vokietija	24 savaitės.	10	48	8 per dieną.
Graikija	Iki 12 mėnesių.	12	-	40 (38 ar 1,748 per metus, jei nustatytas 12 mėn. apskaitinis laikotarpis).
Airija	Iki 4 mėnesių ar iki 12 mėnesių kolektyvine sutartimi.	-	-	48
Italija	Iki 4 mėnesių ar iki 12 mėnesių kolektyvine sutartimi.	-	-	48
Liuksemburgas	1 mėnuo/4 savaitės arba iki 12 mėnesių kolektyvine sutartimi.	10	48	40 (10 per dieną).

⁵⁸ Nekrošius I., Tiažkijus V. ir kt. *LR DK Komentaras III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justicija, 2004, p.192.

⁵⁹ *Annualised hours in Europe* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/study/tn0308101s.html>>.

Nyderlandai	13 savaitių.	normali - 9; kolektyvine sutartimi - 10; ypatingais atvejais – 12.	normali - 45; kolektyvine sutartimi - 50 (per 4 savaitių apskaitinį laikotarpį); ypatingais atvejais - 60.	normali – 40, kolektyvine sutartimi – 45, ypatingais atvejais – 48.
Portugalija	Iki 4 mėnesių ar iki 12 mėnesių kolektyvine sutartimi.	-	-	48
Ispanija	Iki 12 mėnesių	9	50	40
Švedija	4 savaitės	-	-	40
Jungtinė Karalystė	Iki 17 savaitių, tam tikrais atvejais – iki 26 savaitių, iki 52 savaitių kolektyvine sutartimi.	-	-	48

3.1.3 Darbo laiko trukmė esant darbo santykių daugetui.

Kalbant apie maksimalią savaitės darbo laiko trukmę, vis tik lieka neaiškus darbo santykių daugeto klausimas. Darbas pagal kelias darbo sutartis itin paplitęs reiškinys Lietuvoje, taip pat būdingas Latvijai, Estijai, šiek tiek mažiau Vakarų Europai. Kyla klausimas ar direktyvoje nustatyto vidutinio maksimalus darbo laiko (t.y. 48 valandos) turi būti laikomasi ir dirbant pagal dvi ar daugiau darbo sutartis ar tokia darbo laiko norma taikoma tik vienam konkrečiam darbo teisiniui santykiui. Šio klausimo nereglamentuoja nei anksčiau galiojusi direktyva 93/104/EB, nei ją pakeitusi direktyva 2003/88/EB. Vis tik Komisijos ataskaitoje dėl direktyvos 93/104/EB nuostatų įgyvendinimo valstybėse narėse randame išaiškinimą, kad siekdamas visapusiško direktyvos tikslų (užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą) įgyvendinimo, valstybės narės turėtų nacionalinėmis priemonėmis užtikrinti, kad net ir dirbant pagal dvi ar daugiau darbo sutartis turėtų būti laikomasi maksimalaus darbo laiko, numatyto direktyvoje, t.y. vidutiniškai ne daugiau nei 48 valandas per savaitę, įskaitant viršvalandžius.⁶⁰ Kelia abejonių sąvokos vidutiniškai interpretavimas bei galimybė kontroliuoti darbo laiko normų laikymąsi. Situacija šiuo klausimu valstybėse narėse yra labai įvairi. Pavyzdžiui, Portugalijoje maksimalios 48 valandų, įskaitant ir viršvalandžius savaitės

⁶⁰ *Cit. op. 55.*

darbo laiko trukmės privalu laikytis dirbant ir papildomą darbą⁶¹. Panagrinėkime šio klausimo reguliavimą Lietuvoje.

LR DK 114 straipsnio 1 dalyje numatyta galimybė darbuotojui susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eitų tam tikras papildomas pareigas arba dirbtų tam tikrą papildomą (darbo sutartyje nesulygtą) darbą. Šio straipsnio 2 dalyje darbuotojui leidžiama eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Atkreiptinas dėmesys, kad toje pačioje darbovietėje galima sudaryti antrą darbo sutartį tik kitam darbui atlikti. Darbas pagal antrąją darbo sutartį toje pačioje darbovietėje, jeigu jis tapatus darbui pagal pirmąją darbo sutartį, turi būti traktuojamas kaip viršvalandinis darbas (tokia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Valstybinės darbo inspekcijos specialistų nuomonė atitinka nacionalinių teismų suformuotą praktiką)⁶². Dirbant keliose darbovietėse arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutartis, darbo dienos trukmė, kaip numatyta DK 144 straipsnio 5 dalyje, negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. Nėra visiškai aišku, kokia turėtų būti maksimali savaitės darbo laiko trukmė tokiu atveju, kadangi pats DK išimčių iš nustatytos maksimalios keturiasdešimt aštuonių valandų savaitės darbo laiko normos, dirbant pagal kelias darbo sutartis, neįtvirtina. Ilgą laiką Valstybinė darbo inspekcija savo išaiškinimuose pasisakydavo už maksimalaus darbo laiko sumavimą (nepriklausomai nuo to, pagal kiek darbo sutarčių darbuotojas dirba) neviršijant nustatytos maksimalios darbo savaitės 48 valandų laiko trukmės kartu su viršvalandžiais. Lietuvos Respublikos Švietimo ir Mokslo ministerijos teigimu, konsultuojant švietimo įstaigų darbuotojus paprastai buvo remiamasi minėta Valstybinės darbo inspekcijos pozicija, tačiau patirtis parodė, kad toks aiškinimas kelia daugybę problemų. Visų pirma, dėl kvalifikuotų specialistų trūkumo kaimo vietovėse ir mažesniuose miestuose susiduriama su darbuotojų ir vadovų pavadavimo problema, kai dirbama visu krūviu, jo viršyti negalima net ir darbuotojui sutinkant. Be to, tokia situacija sukelia didelį švietimo įstaigų vadovų ir darbuotojų nepasitenkinimą, nes švietimo sistemoje esant ir taip nedideliems atlyginimams atimama galimybė darbuotojui turėti papildomų pajamų.⁶³ Pažymėtina, kad tokio pobūdžio problemos egzistuoja ne tik švietimo sektoriuje.

⁶¹ Cit. op. 55.

⁶² Cit. op. 7, p. 199.

⁶³ 2006 m. lapkričio 26 d. Lietuvos Respublikos Švietimo ir Mokslo ministerija. *Dėl Lietuvos Respublikos pozicijos dėl pasiūlymo Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvai keičiančiai 2003/88/EB direktyvą dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.*

Jos itin aktualios ir sveikatos apsaugos srityje, kur darbas pagal dvi darbo sutartis ypač paplitęs.

Pastaruoju metu Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Valstybinės darbo inspekcijos specialistai linkę interpretuoti, kad LR DK nuostata dėl maksimalaus savaitės darbo laiko (48 val.) turi būti taikoma tik vienai darbo sutarčiai, ir kad ši nuostata yra reikalinga siekiant užtikrinti, jog darbuotojų, dirbančių viršvalandžius, darbo laikas neviršytų 48 valandų per savaitę. Ši nuostata turi būti taikoma įvertinant DK numatytus reikalavimus dėl viršvalandinio darbo apribojimų bei viršvalandinio darbo laiko trukmės. Tuo tarpu darbuotojų, dirbančių pagal dvi darbo sutartis, darbo laiko trukmė turi atitikti LR DK įtvirtintą reikalavimą, t. y. neviršyti 12 valandų per darbo dieną.⁶⁴ Vadinasi tokių darbuotojų atžvilgiu maksimali savaitės darbo laiko trukmė gali būti iki 60 valandų (penkios dienos po 12 valandų)⁶⁵. Manychiau, kad tokiu atveju yra pasinaudojama Direktyvos 2003/88/EB 22 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta leidžiančia nukrypti nuo vidutinės maksimalios 48 valandų, įskaitant viršvalandžius, savaitės darbo laiko normos nuostata. Nors LR DK tiesiogiai ir neįtvirtina *opt-out* taikymo galimybės, Valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimai leistų priėti išvados, kad tokia išlyga, esant darbo santykių daugumai, yra galima.

Taip pat pažymėtina, kad DK nustatyti minimalūs paros (kasdieninio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip 11 valandų iš eilės) bei savaitės (savaitės nepertraukiamasis poilsis turi trukti ne mažiau kaip 35 valandas) poilsio laiko reikalavimai turi būti išlaikyti nepriklausomai nuo to, pagal kiek darbo sutarčių darbuotojas dirba.

Vis tik dabartinis reglamentavimas laikytinas ydingu ir turėtų būti pakeistas įtvirtinant maksimalaus darbo laiko normą esant darbo sutarčių daugumai. Aiškesnio reglamentavimo reikėtų ne tik DK, bet ir pačioje darbo laiko direktyvoje, siekiant išvengti dviprasmiško jos normų interpretavimo. Tiesa, svarstant darbo laiko direktyvos pakeitimo projektus, Europos parlamento nuomonėje buvo siūloma įtvirtinti nuostatą, jog direktyvoje nustatyta vidutinė maksimali darbo savaitės trukmė taikoma darbuotojui, o ne darbo sutarčiai, todėl dirbančiojo

⁶⁴ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Dėl darbuotojų, dirbančių pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių maksimalaus valandų skaičiaus per savaitę* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.socmin.lt/index.php?-1873578714> >.

⁶⁵ Tiažkijus, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justicija, 2005. I t., p. 389.

pagal kelias darbo sutartis darbo valandos turi būti sumuojamos⁶⁶. Tokiam pasiūlymui, kaip ir visam direktyvos pakeitimo projektui nebuvo pritarta.

3.2. *Sutrumpintas ir ne visas darbo laikas.*

Sutrumpintas darbo laikas. Iki šiol analizuotos Direktyvos 2003/88/EB nuostatos įtvirtina bendro pobūdžio su darbo dienos, savaitės darbo laiko trukme susijusias normas, taikomas visiems darbuotojams esant įprastoms darbo sąlygoms. Valstybių narių teisėje paprastai įtvirtinamos ir sutrumpinto darbo laiko normas. Dažniausiai jų nustatymas siejamas su darbuotojo amžiumi, kenksmingomis darbo sąlygomis, darbo režimu, ypatingu darbo pobūdžiu. EB lygmenyje yra priimtos kelios direktyvos lengvai pažeidžiamoms rizikos grupėms apsaugoti nuo konkrečių jas veikiančių pavojaus rūšių. Viena iš jų - Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos. Be kitų, direktyvoje įtvirtintos ir su darbo laiko trukme susijusios nuostatos. Direktyvos 8 straipsnis įpareigoja valstybes nares riboti vaikų ir paauglių darbo dienos ir darbo savaitės darbo laiko trukmę. Pagal minėto straipsnio 1 dalį, valstybės privalo riboti vaikų darbą iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę, jeigu darbas dirbamas pagal mišrią darbo (mokymo) sistemą arba gamybinio mokymo praktikos sistemą (išimties tvarka ar esant objektyvioms aplinkybėms, valstybėms leidžiama įstatymais ar kitais teisės aktais leisti daryti šios normos išlygas). Jeigu darbas dirbamas mokymosi laikotarpiu, tačiau ne mokyklai lankyti nustatytais valandomis, jei tai nėra draudžiama nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, darbo laikas negali būti ilgesnis 2 valandų mokyklos lankymo dienomis ir 12 valandų per savaitę. Be to nustatyta, kad dienos darbo laikas jokiu būdu negali būti ilgesnis kaip 7 valandos, o vaikams, kuriems suėjo 15 metų, šis laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų. Darbo laikas negali būti ilgesnis 7 valandų per dieną ir 35 valandų per savaitę, kai mokykloje nevyksta pamokos, o vaikams, kuriems suėjo 15 metų šis laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę. Lengvus darbus dirbančių vaikų, kurie pagal nacionalinės teisės aktus neprivalo lankyti mokyklos, darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę. Aptariamo straipsnio 2 dalis numato, kad valstybės patvirtina priemonės, būtinas paauglių darbo laikui riboti iki 8 valandų per dieną ir iki 40 valandų per savaitę (išimties tvarka ar esant objektyvioms aplinkybėms, valstybėms leidžiama įstatymais

⁶⁶ 2005 gegužės 11 d. Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=lt&DosId=191740#371350>.

ar kitais teisės aktais leisti daryti šios normos išlygas). Svarbu pažymėti, kad skirtingai nei Direktyva 2003/88/EB, nagrinėjamos direktyvos 8 straipsnio 4 dalis išakmiai įpareigoja sumuoti darbo dienas ir darbo laiką, jeigu jaunuolis dirba daugiau nei vienam darbdaviui.

Kaip pastebi Komisija, dar prieš priimant Direktyvą 94/33/EB, daugelio valstybių narių teisėje jau buvo įtvirtintos nuostatos, skirtos dirbančio jaunimo apsaugai užtikrinti, todėl didelių problemų įgyvendinant direktyvoje įtvirtintus minimalius standartus nekilo. Pastebėtina, kad dauguma valstybių narių garantuoja net didesnę, nei direktyvoje įtvirtintą dirbančio jaunimo apsaugą.⁶⁷

Kalbant apie Lietuvą, LR DK 149 straipsnio 1 dalis įpareigoja sutrumpintą darbo laiką nustatyti asmenims iki aštuoniolikos metų. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36 straipsnio 7 dalis⁶⁸ nustato sutrumpintą darbo laiką: 1) paaugliams – ne daugiau kaip 8 valandos per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su pamokų trukme; 2) vaikams, dirbantiems lengvus darbus – iki 2 valandų per dieną mokslo metų laiku ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro arba semestro metu tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku (šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako 15 metų. Minėto įstatymo 9 straipsnyje jauniems asmenims draudžiama vienu metu dirbti daugiau negu vienoje įmonėje (darbovietėje), jei bendra darbo trukmė viršija jiems nustatytą darbo trukmę. Galime teigti, kad Direktyvos 94/33/EB nuostatos Lietuvos teisėje įgyvendintos tinkamai. LR DK 149 straipsnio 1-2 dalys sutrumpintą darbo laiką taip pat įpareigoja nustatyti darbuotojams, dirbantiems kenksmingomis darbo sąlygomis, dirbantiems naktį ir darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa.

Ne visas darbo laikas. Be normalaus ir sutrumpinto darbo laiko, EB skatinama savanoriškumo pagrindu plėtoti ir darbą ne visą darbo laiką. Europos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl šios netipinės darbo laiko formos buvo įtvirtintas Direktyva 97/81/EB. Pati direktyva numato tik standartines sąlygas ir jos perkėlimo terminą, o materialinės teisės normos randamos bendrajame susitarime. Kaip numatyta susitarimo 1 straipsnyje, juo siekiama sudaryti sąlygas panaikinti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo

⁶⁷ Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and Committee of Regions on the application of Directive 94/33/EC on the protection of young people at work [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/ypr_en.pdf>.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 2003, Nr. 70-3170).

dieną, diskriminaciją ir gerinti darbo ne visą darbo dieną kokybę bei savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo dieną ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes. Susitarimas taikomas ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurių įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo laiką, darbo valandas.

3.3. Viršvalandžiai ir jų ribojimas

Direktyva 2003/88/EB viršvalandžių nereglamentuoja ir yra svarbi tik 6 straipsnio b punkto nuostata, jog vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį neturi būti ilgesnis kaip 48 valandos. Vertinti šios nuostatos įgyvendinimą valstybėse narėse yra gana sudėtinga, kadangi viršvalandžių reguliavimo praktika jose yra labai įvairi (žr. lentelę 2) . Paprastai valstybių teisė numato išimtinius atvejus, kai viršvalandiniai darbai yra leidžiami, be to, nustatomi viršvalandinių darbų trukmės apribojimai. Kai kurios valstybės įvedusios savaitinį, mėnesinį ar metinį viršvalandžių apskaitos režimą, tuo tarpu kitos naudoja mišrų apskaitos metodą. Vienose valstybėse viršvalandžių norma skaičiuojama valandomis, kitose - išreiškiama normalaus darbo laiko procentais.

Tik nedaugelio valstybių narių teisėje (pvz., Danijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Vengrijoje, Airijoje, Liuksemburge) viršvalandžių norma yra išreikšta taip, kaip reikalaujama direktyvoje: įskaitant juos į vidutinę ilgiausią 48 valandų darbo laiko savaitę. Dažniausiai įtvirtinamas maksimalus darbo laikas per savaitę ir atskirai nustatomos viršvalandžių ribos. Toks reglamentavimas ne visada leidžia įvertinti, ar direktyvos nuostatos yra tinkamai įgyvendinamos valstybių narių teisėje.

Lietuvoje viršvalandiniai darbai paprastai draudžiami ir gali būti skiriami tik išimtiniais LR DK numatytais atvejais (baigtinis sąrašas). Be to, LR DK nustato darbuotojų kategorijas ar darbo sąlygas, kai viršvalandiniai darbai negalimi, ir kategorijas darbuotojų, kuriems viršvalandiniai darbai gali būti skiriami tik jų sutikimu. Absoliutus draudimas nustatytas: jaunesniems kaip aštuoniolikos metų asmenis; asmenis, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo – mokymosi dienomis; kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius. Nuostata, susijusi su nepilnamečių asmenų darbu, tinkamai įgyvendina direktyvos 94/33/EB preambuleje įtvirtiną įpareigojimą darbuotojams,

neturintiems 18 metų “...apriboti darbo laiką panaikinant bet kokią galimybę pažeisti šį apribojimą nustačius viršvalandžius...”.⁶⁹ Santykinis draudimas dirbti viršvalandinius darbus, t.y. nesant darbuotojo sutikimo, nustatytas: nėščioms moterims; neseniai pagimdžiusioms moterims; krūtimi maitinančioms moterims; darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų; darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų; invalidams⁷⁰.

Net ir tais atvejais, kai viršvalandiniai darbai leidžiami, jų trukmė negali viršyti nustatyto dydžio. Lietuvoje viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti keturių valandų ir šimto dvidešimties valandų per metus. Šią nuostatą reikia aiškinti karu su LR DK 144 straipsnio 3 dalimi, įtvirtinančia, jog maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų, t.y. negalimi daugiau nei aštuonių valandų viršvalandžiai per savaitę. Tačiau, kad toks darbo režimas netaptų įprastu, DK nustatytas ir maksimalus 120 viršvalandžių skaičius per metus⁷¹.

Lentelė 2. Viršvalandžių reguliavimo ypatumai atskirose valstybėse narėse.⁷²

Valstybė	Maksimalus darbo laikas* (minimalus poilsio laikas, jei dienos darbo laiko trukmė neįtvirtinta).	Riba, nuo kurios pradedami skaičiuoti viršvalandžiai.		Viršvalandinių darbų trukmė.	Atvejai, kada viršvalandžiai leidžiami.
		Įtvirtinimo būdas.	Riba.		
Austrija	10 val. per dieną, 50 val. per savaitę.	Įstatymu.	8 val. per dieną, 40 val. per savaitę.	5 valandos per savaitę, papildomai 60 valandų per metus.	—
Belgija	8 val. per dieną, 38 val. per savaitę.	Įstatymu ir susitarimais (sektorius ar įmonės lygiu).	8 val. per dieną, 38 valandos per savaitę.	—	Tik ypatingais atvejais - force majeure ir pan.
Danija	48 val. per savaitę (minimalus 11 val. poilsio laikas per parą).	Susitarimais (sektorius ar įmonės lygiu).	37 val. per savaitę.	12 val. per mėnesį.	—
Suomija	8 val. per dieną, 40 val. per savaitę.	Įstatymu ar susitarimais.	40 val. arba kolektyvine sutartimi įtvirtinta darbo laiko trukmė.	138 val. per 4 mėnesių laikotarpį, 250 val. per metus.	Būtinai darbuotojo sutikimas.

⁶⁹ Cit. op. 40.

⁷⁰ Cit. op. 7, p. 197.

⁷¹ Cit. op. 7, p. 200.

⁷² *Overtime in Europe* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/study/tn0302101s.html>.

Prancūzija	10 val.per dieną, 48 val.per savaitę.	Įstatymu.	35val. per savaitę.	180 val. per metus ar kolektyvine sutartimi nustatyta norma.	Būtinai atsakingų valdžios institucijų leidimas.
Vokietija	8 val.per dieną, 48 valandos per savaitę.	Susitarimais (sektorius lygiu).	Priklausomai nuo susitarimų.	Priklausomai nuo susitarimų.	
Graikija	9 val. per dieną, 43 valandos per savaitę.	Įstatymu.	40 val.	3 val. per dieną (ypatingos skubos atvejais: pirmą dieną – neribojami, vėliau - 4 val. – per sekančias keturias dienas. Metinė leistina viršvalandžių norma priklauso nuo sektoriaus ir regiono, nustatoma Darbo Ministerijos kas pusę metų.	Būtina nurodyti priežastis, informuoti atsakingus asmenis, vesti dirbančių viršvalandžius darbuotojų apskaitą.
Vengrija	12 val. per dieną, 48 val. per savaitę.	Įstatymu	8 val. per dieną, 40 valandų per savaitę.	200 val. per metus, kolektyvinėmis sutartimis - iki 300 val. per metus.	Būtina nurodyti priežastis, informuoti atsakingus asmenis, vesti dirbančių viršvalandžius darbuotojų apskaitą.
Airija	48 val.per savaitę (minimalus 11 valandų paros poilsio laikas).	Susitarimais	Priklausomai nuo susitarimų (dažniausiai įmonės lygiu) (vidurkis 39 valandos).	2 val. per dieną, 12 val. per savaitę, 240 val. per metus arba 36 val. per 4 savaitių laikotarpį (atsakingų asmenų leidimu šios normos gali būti viršytos).	—
Liuksemburgas	10 val. per dieną, 48 val. per savaitę.	Įstatymu.	8 val. per dieną, 40 val. per savaitę.	Įskaitomas į darbo dienos ir savaitės darbo laiko trukmę (žr. pirmą stulpelį). Kitų apribojimų nėra.	Leidžiami tik išimtiniais atvejais. Būtinai atsakingų institucijų leidimas.
Lenkija	10 val. per dieną, 40 val. per savaitę.	Įstatymu.	8 val. per dieną, 40 val. per savaitę.	4 val. per dieną, 150 val. per metus.	Leidžiami tik išimtiniais atvejais, prižiūrima atsakingų institucijų.

* Skirtingose valstybėse narėse pavadinimas gali būti nevienodas.

3.4. Darbas naktį. Budėjimas.

Darbas naktį. Direktyvos 2 straipsnio 3 dalis nakties laiką apibrėžia kaip bet kokią ne trumpesnę kaip septynių valandų, nacionalinės teisės aktais apibrėžiamą laiką, į kurį bet kuriuo atveju turi patekti laikotarpis nuo vidurnakčio iki 5 valandos ryto. Taip valstybėms narėms suteikiama teisė laikotarpį nuo 22.00 valandos vakaro iki 7.00 valandos ryto apibūdinti nakties laiku⁷³. Naktinės pamainos darbuotojas direktyvos 2 straipsnio 4 dalyje viena vertus apibrėžiamas kaip bet koks darbuotojas, kuris paprastai naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko. Kita vertus, tai bet koks darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį, kurią suinteresuotoji valstybė narė pasirinktinai nustato pasitarusi su darbdaviais ir darbuotojais – nacionalinės teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, kuriuos nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu sudaro darbdaviai ir darbuotojai. Naktinės pamainos darbuotojais, pagal direktyvos 2 straipsnio 4 dalies a punktą, buvo pripažinti ir asmenys, reguliariai dirbantys naktį. Teismas akcentavo, jog naktinės pamainos darbuotojas neprivalo dirbti išimtinai ar daugiausiai naktį, užtenka kad toks darbas būtų atliekamas reguliariai (pavyzdžiui, darbuotojui vieną iš trijų savaitę dirbant naktį nuo 21.00 valandos vakaro iki 7 valandos ryto)⁷⁴. B.Bercusson taip pat pažymi, jog “paprastai” naktiniu laiku dirbančiais reikia laikyti ir reguliariai, ne tik išimtinai ar daugiausiai naktinėje pamainoje dirbančius asmenis⁷⁵.

Darbo laiko direktyvos 8 straipsnio 1 dalies a punktas įpareigoja valstybes narės imtis priemonių užtikrinti, kad naktinės pamainos darbuotojų įprastinės darbo valandos per parą neviršytų aštuonių valandų. Sąvoka “normalios darbo valandos” apima ir viršvalandžius. Tokią išvadą galime daryti iš direktyvos preambulėje įtvirtintos nuostatos, jog “reikia riboti naktinio darbo, įskaitant viršvalandžius, trukmę...”. Taikydamos 8 straipsnį, valstybės narės gali nustatyti pamatinį laikotarpį, apibrėžtą po konsultacijų su darbdaviais ir darbuotojais arba nustatytą kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais, sudarytais nacionaliniu ar regioniniu lygiu. 8 straipsnio 1 dalies b punktas numato, jog naktinės pamainos darbuotojai, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai jie dirba naktinį darbą, nedirbtų daugiau kaip aštuonias valandas. Pamatinis laikotarpis šių darbuotojų atžvilgiu nenustatomas, kadangi

⁷³ *Cit. op.* 29, p. 412.

⁷⁴ High Court of Justice in Northern Ireland. *R v Attorney General for Northern Ireland ex parte Burns* IRLR [1999] 315.

⁷⁵ Bercusson B. *European Labour Law*. London [ir kt.]: Butterworths, 1996, p.328.

kalbama ne apie vidutinį, o konkretų - ne ilgesnį kaip 8 valandų, laiko tarpą⁷⁶. Valstybės narės įpareigojamos 8 straipsnio b punkte nurodytą su ypatingu pavojumi arba dideliu fiziniu ar protiniu krūviu susijusį darbą apibrėžti nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika arba kolektyvinėmis sutartimis, arba darbdavių ir darbuotojų susitarimais, atsižvelgiant į naktinio darbo specifinį poveikį ir žalą.

Direktyva leidžia valstybėms narėms nukrypti nuo 8 straipsnyje įtvirtintų normų: 17 straipsnio 1 dalis (kai atsižvelgiant į veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nustatyti patys darbuotojai); 17 straipsnio 3 dalis (kiti specialūs atvejai: kai darbuotojo darbo ir gyvenamoji vieta yra toli viena nuo kitos; su apsauga ir sekimu susijusi veikla, kuriai reikia nuolatinio buvimo; veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis ar nenutrūkstama gamyba ir kt.); 18 straipsnis (leidžianti nukrypti nuostata, įtvirtinta kolektyvine sutartimi). Visais atvejais (išskyrus 17 straipsnio 1 dalį) leidžiančias nukrypti nuostatas leidžiama taikyti su sąlyga, kad atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti tokio laiko neįmanoma, atitinkamiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga.

Be direktyvoje įtvirtintų darbo laiko naktį normų, valstybės narės direktyvos 9 straipsnyje įpareigojamos imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad naktinės pamainos darbuotojai prieš paskiriant į darbą, o vėliau reguliariai turėtų teisę į nemokamą sveikatos patikrinimą, o darbuotojai, turintys rūpesčių dėl sveikatos, nustačius, kad jie yra susiję su naktiniu darbu, atsiradus galimybei turi būti perkelti į jiems tinkamą dieninį darbą.

Be šių bendrų su darbo laiku naktį susijusių nuostatų, įtvirtintų direktyvoje 2003/88/EB, Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos numato įpareigojimą valstybėms narėms patvirtinti priemones, būtiną uždrausti vaikų darbą nuo 20.00 valandos iki 6.00 valandos ir paauglių darbą nuo 22.00 valandos iki 6.00 valandos arba nuo 23.00 valandos iki 7.00 valandos. Direktyva nustato ir galimas išimtis: valstybės, remdamosi įstatymų ar kitų teisės aktų nuostatomis gali leisti paaugliams dirbti tam tikrose veiklos srityse draudžiamu metu naktį (išskyrus laikotarpį nuo 24.00 iki 4.00 valandos), su sąlyga, kad paauglių darbą prižiūrės suaugęs asmuo, jei ši priežiūra būtina jų apsaugai. Direktyvoje nurodytais atvejais ir nenuklystant nuo direktyvos tikslų, valstybės narės gali leisti dirbti tuo laiku, kai naktinis darbas yra draudžiamas, jei tam yra objektyvios priežastys ir paaugliams

⁷⁶ *Cit. op.* 29, p. 413.

tinkamai kompensuojama poilsio laiku (jei dirbama ligoninėje ar panašioje įstaigoje; jei darbas susijęs su kultūros, meno, sporto ar ekonomine veikla ir kt.).

Su darbu naktį susijusios nuostatos įtvirtintos ir dar vienos itin lengvai pažeidžiamos rizikos grupės atžvilgiu. Direktyvos 92/85/EEB 7 straipsnio 1 dalyje numatyta pareiga valstybėms narėms imtis priemonių, kad nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos nebūtų įpareigosios dirbti naktinį darbą, jei valstybių narių nustatyta tvarka pateikia sveikatos pažymą, kurioje nurodoma, kad tai yra būtina dėl jų saugos ir sveikatos. Direktyva numato, jog minėtos darbuotojos privalo turėti galimybę būti perkeltos į dieninį darbą arba atleistos nuo darbo ar joms priklausytų motinystės atostogų prailginimas, jei toks perkėlimas neįmanomas dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių.

Tačiau šių garantijų, kurias valstybės narės įpareigosios taikyti tam tikrų kategorijų naktinės pamainos darbuotojams, kai naktinis darbas kelia pavojų jų saugai ar sveikatai, nereiktų painioti su bendru draudimu moterims dirbti naktį. ETT keliose bylose pasisakė, jog valstybių narių nacionalinėje teisėje įtvirtintas bendras draudimas moterims dirbti naktį prieštarauja 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvai 76/207/EEB dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu⁷⁷.⁷⁸

Kaip ataskaitoje pažymi Komisija, valstybės narės nacionalinėje teisėje su darbu naktį susijusias direktyvos nuostatas yra įgyvendinusios pakankamai gerai. Vis dėl to, tam tikrų netikslumų yra. Komisija pastebi, kad ne visose valstybėse narėse naktinio darbo apibrėžimai atitinka direktyvoje įtvirtintus. Tuo tarpu Liuksemburge su darbu naktį susijusių nuostatų (išskyrus tam tikrus darbo naktį apribojimus) iš vis nėra. Dauguma valstybių narių, nustatydamos darbo naktį trukmę, viršvalandžių, kaip nurodoma direktyvoje, neįtraukia. Tik nedaugelis valstybių nacionalinėje teisėje išskiria darbą naktį ir darbą naktį, kuris susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis. Kaip reikalaujama direktyvoje, tokio pobūdžio darbą yra apibrėžusios Belgija, Danija, Graikija, Airija, Austrija, Jungtinė Karalystė ir Suomija. Dauguma valstybių draudžia jaunesnių nei 18 metų asmenų bei riboja nėščiųjų, neseniai pagimdžiusiųjų ar maitinančiųjų krūtimi darbą naktį.⁷⁹

LR DK su darbu naktį susijusios nuostatos iš esmės atitinka direktyvos reikalavimus. DK 154 straipsnio 1 dalyje nakties laikas apibrėžiamas kaip kalendorinis laikas nuo 22.00

⁷⁷ OL, 1976 L 39/40.

⁷⁸Žr.: ETT sprendimas byloje C-345/89 *Stoeckel*(1991), ECR I-4047; ETT sprendimas byloje C-158/91 *Levy*(1993), ECR I-4287; ETT sprendimas byloje C- 13/93 *Office National de L'Emploi v Madeline Minne*(1994), ECR I-371;

⁷⁹ *Cit. op.* 55.

valandos iki 6.00 valandos. Nustatytas aštuonių valandų per parą nepertraukiamas nakties laikas, į kurį patenka laikotarpis nuo vidurnakčio iki 5 valandos ryto, atitinka direktyvos reikalaujamą. Kad darbas būtų laikomas naktiniu, nebūtina dirbti visą darbo laiką tik nakties laiku. Pagal DK 154 straipsnio 2 dalį, jei bent trys darbo valandos tenka nakčiai, visas darbas laikomas naktiniu, o darbo laikas trumpinamas viena valanda, t.y. maksimali darbo pamainos naktį trukmė yra septynios valandos.⁸⁰ Nėra visiškai aišku, ar ši darbo laiko naktį norma skaičiuojama kartu su viršvalandžiais, kaip to reikalaujama direktyvoje, ar be jų.

Kadangi darbas naktį neišvengiamai sukelia pavojų darbuotojų sveikatai, lemia organizmo išsekimą, LR DK nustato absoliučius ir santykinus draudimus skirti asmenis dirbti naktį. 154 straipsnio 3 dalyje draudžiama skirti dirbti naktį asmenis iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada. 154 straipsnio 4 dalis numato, jog dirbti naktį gali būti skiriami invalidai, jeigu jiems nedraudžia invalidumą nustatanti komisija, nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, tik jų sutikimu. Šios nuostatos iš esmės atitinka direktyvoje 92/85/EEB ir direktyvoje 94/33/EB įtvirtintas garantijas jauniems darbuotojams ir darbuotojoms nėštumo ar su nėštumu susijusiu laikotarpiu.

DK 265 straipsnio 4 dalis nustato, jog naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai privalo patikrinti sveikatą prieš įsidarbinant, o dirbdami – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje, įstaigoje, organizacijoje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimų grafiką. Toks patikrinimas, pagal DK 154 straipsnio 6 dalį, atliekamas Vyriausybės nustatyta tvarka ir yra nemokamas. Be to, dirbančiųjų naktį sveikata tikrinama ir jų pageidavimu, jei darbuotojai turi nusiskundimų dėl nakties darbo. Jei nustatoma, kad darbas naktį pakenkė ar gali pakenkti darbuotojo sveikatai, darbdavys, vadovaudamasis sveikatos priežiūros įstaigos išvada, privalo perkelti darbuotoją dirbti tik dieną. Šios nuostatos visiškai atitinka direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintas pagrindines su darbu naktį susijusias garantijas.

Budėjimas. Darbo laiko direktyvos 2 straipsnio darbo laikas apibūdinamas kaip bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, o poilsio laikas – tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas. Pagal dabartinį reglamentavimą, visi laikotarpiai priskiriami išimtinai

⁸⁰ *Cit. op.* 7 p. 202.

tik darbo, arba tik poilsio laikui, jokios tarpinės kategorijos nėra. ETT keletą kartų aiškino šiuos direktyvos apibrėžimus. Ypač reikšmingos *SIMAP*⁸¹ ir *Jaeger*⁸² bylos dėl gydytojų budėjimo laiko laikymo darbo laiku atsižvelgiant į fizinį gydytojo buvimą įstaigoje. *SIMAP* byloje ETT konstatavo, kad viešojo sektoriaus neatidėliotinos pagalbos medicinos darbuotojų budėjimo laikas turi būti laikomas darbo laiku ir atitinkamai viršvalandiniu laiku tik tais atvejais, jeigu darbuotojas privalo būti darbo vietoje. Tačiau jeigu gydytojai paprasčiausiai privalo būti pasiekiami tam tikru budėjimo laiku, tuomet tik laikas, kada gydytojai faktiškai dirba, privalo būti laikomas darbo laiku. ETT aiškina, jog darbuotojas, budėjimo metu neprivalantis būti darbo vietoje, turi žymiai didesnę veikimo laisvę (būti su šeima, tenkinti asmeninius interesus, ilsėtis) nei budintysis darbo vietoje. ETT sprendimas *Jaeger* byloje patvirtino ankstesnius išaiškinimus ir nusprendė, kad gydytojo faktiškai neveiklūs laikotarpiai budėjimo metu direktyvos prasme turi būti laikomi darbu. Jis taip pat nusprendė, kad kompensacinis poilsis turi būti suteiktas nedelsiant. Lemiamas veiksnys vertinant, ar darbuotojui budint savo darbo vietoje praleistas laikas turi “darbo laiko” pagrindinių požymių direktyvos prasme, yra tas, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir būti jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Kaip ETT pažymi *Dellas* byloje⁸³, tarp elementų apibūdinančių “darbo laiko” sąvoką direktyvos prasme, nėra darbuotojo darbo intensyvumo ar jo našumo, todėl visiškai nesvarbu ar per budėjimus būna tam tikras neaktyvus laikas. Tokią poziciją teismas išsako ir *Jan Vorel* byloje⁸⁴. Taigi, kaip *Pfeiffer ir kt.* byloje⁸⁵ pažymi teismas, siekiant veiksmingai apsaugoti darbuotojų saugą ir sveikatą valstybės narės turi užtikrinti direktyvoje numatytą minimalių ir maksimalių ribų laikymąsi ir kad šiuo tikslu nustatant pagal Bendrijos teisę leidžiamą maksimalią kasdienio ir savaitės darbo trukmę, kuri apima ir viršvalandžius, turi būti atsižvelgiama į visą darbuotojo, budėjimo laiką savo darbo vietoje, neatsižvelgiant į tai, kad budėjimo metu asmuo faktiškai neužsiima tęstine profesine veikla. (žr. minėto sprendimo *Pfeiffer ir kt.* 93 ir 95 punktus). Toje pačioje byloje teismas akcentuoja, jog direktyva 2003/88/EB reglamentuoja tik tam tikrus darbo laiko organizavimo aspektus, todėl iš principo netaikoma darbo užmokesčiui ir nedraudžia valstybei narei taikyti teisės aktų,

⁸¹ ETT 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje C-303/98 *Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (SIMAP) v Conselleria de Sandidat y Consumo de al Generalidad Valencia (2000)*, ECR I-963.

⁸² ETT 2003 m. sausio 14 d. sprendimas byloje C-151/02 *Jaeger(2003)*, ECR I-8389.

⁸³ ETT 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas byloje C-14/04 *Dellas and Others(2005)* ECR I-0253.

⁸⁴ ETT 2007 m. sausio 11 d. sprendimas byloje C-437/05 *Jan Vorel*.

⁸⁵ ETT 2004 m. spalio 5 d. sprendimas jungtinėse bylose C-397/01 – C-403/01 *Pfeiffer ir kt.* (2004) ECR I-8835.

kuriuose darbuotojo darbo užmokesčio ir jo budėjimo darbo vietos tikslais skirtingai atsižvelgiama į laikotarpį, per kurį darbas realiai atliekamas, ir laikotarpį, per kurį darbas realiai neatliekamas, jeigu tokia sistema visiškai garantuoja direktyva darbuotojams suteiktų teisių veiksmingumą siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą. Be to, šis aiškinimas vienareikšmiškai išplaukia iš EB 137 straipsnio 6 dalies, pagal kurią būtiniausi reikalavimai, kuriuos ES Taryba gali priimti direktyvų būdu ir kurie skirti darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos užtikrinimui, negali būti taikomi užmokesčiams.

Šie sprendimai, ypač, nors ne išimtinai, susiję su sveikatos sektoriaus darbuotojais, gali turėti toli siekiančias pasekmes darbo organizavimui. Tai pabrėžia tiek Komisija, tiek Europos Ekonominių ir Socialinių Reikalų Komitetas (toliau – EESRK). Specialistų skaičius sveikatos sistemoje nepakankamas, todėl būtų sunku įgyvendinti minėtą ETT sprendimą. Be to, dauguma valstybių patvirtina, kad tokia ETT praktika valstybėms narėms "brangiai kainuoja". Pavyzdžiui Olandija nurodo, kad ryšium su teismo praktika, sveikatos apsaugos sektoriuje vidutiniškai turi būti pasamdyti 10 000 naujų darbuotojų, o tai sudaro apytiksliai 400 milijonų eurų papildomų išlaidų per metus. Be to, valstybės nurodo, kad tai įtakoja ne tik sveikatos, bet ir kitus sektorius, veikiančius pagal panašius darbo organizavimo principus (apsaugos nuo gaisrų, policijos, metalurgijos ir pan.).⁸⁶

Budėjimo laikui LR DK taikomas iš esmės toks pat teisinis reguliavimas kaip ir faktiškai dirbtam laikui. Pagal LR DK 155 straipsnio 2 d. budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusei darbo laiko. Budėjimas ir faktiškai dirbto darbo laikas sumuojamas ir bendra darbo laiko trukmė neturi viršyti aštuonių valandų, o budėjimo trukmė įmonėje poilsio ir švenčių dienomis, taip pat namuose negalėtų viršyti aštuonių valandų per parą. Viršytas aštuonių valandų laikas pripažįstamas viršvalandiniu. Toks reglamentavimas atitinka ETT išaiškinimus dėl budėjimo laiko.

⁸⁶ Proposition de directive modifiant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail *Evaluation d'impact approfondie* (COM(2004)607 final)[interaktyvus]. [žiūrėta per internetą 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/documentation_en.htm#22>.

4. Darbo laiko reguliavimo reforma EB.

Praėjus daugiau nei dešimt metų po Direktyvos 93/104/EB priėmimo, Komisija pripažįsta, kad būtina modernizuoti Bendrijos darbo laiko reguliavimą siekiant prisitaikyti prie naujų socialinių ir ekonominių sąlygų bei besikeičiančių darbdavių ir darbuotojų poreikių. Darbo laiko direktyvos tam tikrų nuostatų pakeitimo klausimas svarstomas jau nuo 2004 m. Olandijos, Liuksemburgo, Didžiosios Britanijos ir Austrijos pirmininkavimo metu. Pertvarkyti kai kurias Direktyvos 2003/88/EB nuostatas, kad prireikus būtų padaryti daliniai pakeitimai, įpareigoja pati direktyva - dvejose jos nuostatose⁸⁷ numatoma persvarstymus atlikti iki 2003 m. lapkričio 23 d. Šios nuostatos apibrėžia nuo pamatinio laikotarpio leidžiančias nukrypti nuostatas taikant 6 direktyvos straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas) ir galimybę netaikyti 6 straipsnio, jei darbuotojai sutinka dirbti tokį darbą (*opt-out*). Be to, parengti pasiūlymus paskatino ir ETT praktika. Nagrinėdamas įvairias bylas pagal sutarties 234 straipsnį, ETT pateikė direktyvos nuostatų aiškinimus, kurie padarė didelę įtaką sąvokai darbo laikas ir atitinkamai pagrindinėms direktyvos nuostatoms. Dėl to komisija nusprendė, kad yra reikalinga ir tikslinga išnagrinėti šios Teismo praktikos, ypač sprendimų *SIMAP* ir *Jaeger* bylose dėl gydytojų budėjimo laiko laikymo darbo laiku atsižvelgiant į fizinį gydytojo buvimą gydymo įstaigoje, poveikį.⁸⁸

Komisija, prieš pateikdama pasiūlymus, kaip to reikalaujama EBS 138 straipsnio 2 dalyje, konsultavosi su Bendrijos lygmens socialiniais partneriais dėl galimos veikimo linkmės ir šioje pirmoje konsultavimosi stadijoje prašė pasisakyti dėl būtinybės peržiūrėti tam tikras direktyvos nuostatas, susijusias su:

1. Opt-out taikymo sąlygomis;
2. Nuorodinių laikotarpių trukme - šiuo metu siekiančia keturis mėnesius, o kai kuriais atvejais ir šešis mėnesius ar metus;
3. Darbo laiko sąvokos apibrėžimu, remiantis ETT sprendimais dėl budėjimo laiko;
4. Kompensuojamojo poilsio sąvokos patikslinimu;
5. Tinkamu šeimos gyvenimo ir darbo suderinamumu.⁸⁹

⁸⁷ Direktyvos 19 str. 3 pastraipa ir 22 str. 1 d. 2 pastraipa.

⁸⁸ *Cit. op.* 86.

⁸⁹ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time (COM (2003) 843 final).

Pasibaigus šioms konsultacijoms, Komisija nusprendė, kad yra tikslinga imtis veiksmų Bendrijos mastu, ir dar kartą, pagal EBS 138 straipsnio 3 dalį, konsultavosi su darbdaviais ir darbuotojais Bendrijos lygmeniu dėl numatomo pasiūlymo turinio. Antrajame konsultacijų etape Komisija akcentavo, jog socialiniai partneriai tiek Bendrijos, tiek nacionaliniame lygmenyje turėtų būti svarbiausia grandis modernizuojant darbo laiko reguliavimą EB ir taip užtikrinant nuolatinį progresą šioje srityje. Komisija paskatino socialinius partnerius pradėti derybas dėl direktyvos nuostatų peržiūrėjimo, kad būtų priimtas susitarimas Europos lygiu, kaip numatyta EBS 139 straipsnyje.⁹⁰ Reikia paminėti, kad tokio kvietimo buvo atsisakyta ir socialiniai partneriai prašė Komisijos pateikti direktyvos pasiūlymą. 2004 m. rugsėjo 22 d. Komisija priėmė Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, pasiūlymą⁹¹ (toliau –Komisijos pasiūlymas). Savo nuomonę dėl šio pasiūlymo pareiškė EESRK⁹², Regionų komitetas⁹³ ir Europos Parlamentas⁹⁴.

Toliau savo darbe analizuoju su direktyvos pakeitimais susijusias nuostatas, jų peržiūrėjimo kriterijus (priežastis), ES institucijų, valstybių narių, įvairaus lygmens socialinių partnerių pozicijas šiais klausimais. Aptariamos ir su budėjimo laiku bei apskaitiniais laikotarpiais susijusios peržiūrimos direktyvos nuostatos. Didžiausias dėmesys skiriamas direktyvos 2003/88/EB 22 straipsnio 1 dalies nuostatai, numatančiai maksimalaus 48 valandų, įskaitant viršvalandžius, darbo laiko netaikymo išimtį (*opt-out*), kadangi būtent dėl jos kilo didžiausios diskusijos ir nesutarimai ES institucijose, valstybėse narėse, socialinių partnerių gretose.

⁹⁰ Second Phase of consultation of the social partners at community level concerning the revision of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/wtd_en.pdf>.

⁹¹ KOM (2004) 607 galutinis.

⁹² Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto 2005 m. gegužės 18 d. nuomonė dėl Pasiūlymo priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų KOM (2004) 607 galutinis - 2004/0209/COD [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=lt&DosId=191740#371350>.

⁹³ Regionų komiteto 2005 m. balandžio 14 d. nuomonė dėl Pasiūlymo priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų KOM (2004) 607 galutinis - 2004/0209/COD [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=lt&DosId=191740#371350>.

⁹⁴ 2005 gegužės 11 d. Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209/COD [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=lt&DosId=191740#371350>.

4.1. Neaktyvus budėjimo laikas.

Dauguma valstybių narių nacionaliniuose įstatymuose yra įtvirtinusios taisykles dėl budėjimo laiko. Šios taisyklės yra skirtingai suformuluotos, tačiau dažniausiai budėjimo laikas nepriskiriamas darbo laikui arba priskiriamas tik dalinai. Europos Komisija siūlo direktyvą papildyti naujomis sąvokomis: “budėjimo laikas” ir “neaktyvus budėjimo laikas”. Tokių apibrėžimų naudojimas nesutampa su ETT sprendimais *SIMAP* ir *Jaeger* bylose, kai buvo nustatyta, kad buvimas darbo vietoje yra darbas ir todėl turi būti laikomas darbo laiku. Šiais dviem naujais apibrėžimais į direktyvą įvedamos sąvokos, kurios nereiškia naujos laiko kategorijos kitų dviejų minėtų kategorijų atžvilgiu, bet reiškia kategoriją, į kurią skirtingu masteliu integruojamos kitos dvi darbo laiko ir poilsio laiko - sąvokos. Įterpus du straipsnius norima apibrėžti budėjimo laikui ir konkrečiau neaktyviam budėjimo laiko periodui taikomą sistemą. Aiškiai nurodoma, kad neaktyvus budėjimo laiko periodas nėra darbo laikas, nebent nacionaliniuose teisės aktuose arba pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką kolektyvinėje sutartyje ar darbdavių ir darbuotojų susitarime yra numatyta kitaip. Visas laikas, kai darbuotojas realiai vykdo veiklą ar atlieka savo pareigas, turi būti laikomas darbo laiku, kurio sąvoka apibrėžta direktyvoje.⁹⁵ Komisija siekia išėiti už dvišalio reglamentavimo ribų ir siūlo įtvirtinti naują sąvoką - neaktyvų budėjimo laiką, skirtą periodams, kurie negali būti priskirti besąlygiškai tik darbo arba tik poilsio laikui. Tačiau vargu ar toks reglamentavimas visiškai pagrįstas. Neįvertinamas faktas, kad darbuotojai budėjimo metu darbo vietoje nėra laisvi ir negali pareikalauti nei laisvalaikio, nei poilsio. Toks yra budėjimo pobūdis, kad darbuotojas negali laisvai disponuoti savo darbo laiku, tačiau prareikęs turi pradėti darbą, būti darbo vietoje, būti pasiruošęs, taigi būti kažkieno dispozicijoje. Šią ypatingą situaciją prilyginus poilsiui, būtų dirbama pernelyg ilgą laiką, o tai keltų grėsmę darbuotojų sveikatos ir darbo apsaugai. Taigi atrodo, jog praktikoje beveik neįmanoma neaktyvų laiką susieti su aiškiausiu kvietimu nebuvimu, kadangi konkrečios veiklos pradžia lemia būtinybė likti darbo vietoje, o ne darbdavio kvietimas, pavyzdžiui, ligoninių ar gaisrinių iškvietimų atvejais. EESRK savo nuomonėje nustatė, jog darbo laiko taisyklių numatymas kolektyvinėse sutartyse yra esminis socialinių partnerių, kurie šioje srityje turi specialių žinių ir patirties, interesus. Tai ypač taikytina nustatant darbo laiko organizavimo taisykles budėjimams, todėl budėjimo laiko reguliavimo klausimai turėtų likti kolektyvinės sutarties šalių prerogatyva. EESRK yra žinoma, kad įvairiuose sektoriuose, profesijose ir

⁹⁵ *Cit. op.* 91.

įmonėse egzistuoja skirtingos užimtumo sąlygos budėjimo metu. EESRK mano, jog Komisijos pasiūlymas budėjimo laiką suskirstyti į aktyvią ir neaktyvią budėjimo dalį, šios praktinės problemos neišsprendžia. Budėjimui, kaip ypatingo pobūdžio darbo laikui, reikia specialių, tam tikrai sričiai ar veiklai pritaikytų taisyklių, kurias turi priimti kolektyvinės sutarties šalys.⁹⁶

4.2. Pamatiniai laikotarpiai.

2003/88/EB Direktyva nenumato absoliutaus maksimalaus savaitinio darbo laiko limito. Įtvirtinamas tik vidutinis maksimalus savaitės darbo laikas (48 val.), skaičiuojamas per ne ilgesnį kaip 4 mėnesių pamatinį laikotarpį. Tačiau tai - bendra nuostata. Direktyva numato galimybę nukrypti nuo bendros taisyklės (nustatant ilgesnį nei 4 mėnesių pamatinį laikotarpį). Visų pirma, valstybės narės gali nustatyti iki 6 mėnesių pamatinį laikotarpį direktyvos 19 straipsnio 1 pastraipoje numatytais atvejais. Be to, pamatinis laikotarpis gali būti pratęstas iki vienerių metų, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje ar susitarime tarp socialinių partnerių su sąlyga, kad bus laikomasi bendrųjų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos principų ir dėl objektyviai techninių ir su darbo organizavimu susijusių priežasčių. Reikia paminėti, kad pamatinis laikotarpis - vienas pagrindinių direktyvos 2003/88/EB poinstitučių, kurio tikslas - lankstaus darbo organizavimo ir palankesnių sąlygų prisitaikant prie verslo poreikių užtikrinimas. Direktyva suteikia tam tikrą laisvę sureguliuoti darbo valandas per tam tikrą laikotarpį, tačiau tai turi neprieštarauti kasdienį poilsio laikotarpį, naktinį darbą, ir t.t. reguliuojančioms nuostatoms, o taip pat gerbti bendrus darbuotojų sveikatos ir saugos principus.

Pagrindinis dabartinio reglamentavimo trūkumas - galimybė nustatyti metinį pamatinį laikotarpį tik kolektyvine sutartimi. Tai, pasak Komisijos, lemia nevienodą valstybių narių ir įmonių padėtį. Vienose valstybėse, kolektyvinių sutarčių sudarymo procentas yra gana didelis ir praktiškai visos įmonės, nepriklausomai nuo sektoriaus ir dydžio, gali pasinaudoti direktyvos suteikta teise. Tuo tarpu valstybėse, kuriose kolektyvinių sutarčių sudarymas nėra populiarus, tokios galimybės nėra.⁹⁷ Tai ypač taikytina, kaip jau anksčiau minėjau, naujai prie ES prisijungusioms valstybėms narėms.

⁹⁶ *Cit. op.* 92.

⁹⁷ *Cit. op.* 84.

Atsižvelgdama į šiuos duomenis, bei siekdama užtikrinti dar lankstesnį darbo laiko organizavimą, Komisija siūlo tam tikrus dabartinio reglamentavimo pakeitimus. Pasiūlyme išlieka bendra taisyklė dėl keturių mėnesių pamatinio laikotarpio, tačiau valstybėms narėms suteikiama galimybė administracinėmis ir teisinėmis priemonėmis pratęsti įprastinį 48 valandų darbo savaitės vidurkio apskaičiavimo laikotarpį iki vienerių metų, su sąlyga, kad bus atliktos konsultacijos su suinteresuotais darbdaviais ir darbuotojais bei skatinamas socialinis dialogas šioje srityje. Nebelieka reikalavimo dėl kolektyvinių sutarčių kaip pagrindo Direktyvoje numatytiems nukrypimams nuo 4 mėnesių pamatinio laikotarpio įgyvendinti. Be to, numatyta, kad pamatinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė už darbo sutarties trukmę. Tokią komisijos poziciją palaiko ir daugelis darbdavių atstovų tiek nacionaliniame, tiek Bendrijos lygmenyje. Pasak Europos pramonininkų ir darbdavių konfederacijų sąjungos, toks reglamentavimas visų pirma, padėtų įvairių sektorių įmonėms, susiduriančioms su svyravimais jų veikloje, išspręsti su tuo susijusias problemas (pavyzdžiui išlaikyti optimalų balansą tarp sezoninio ir nesezoninio periodo). Visų antra, palengvintų darbo laiko organizavimą mažose ir vidutinėse įmonėse, kuriose kolektyvinės sutartys sudaromos labai retai. Be to, tai leistų darbdaviams ir darbuotojams susitarti dėl labiau individualizuotų darbo laiko formų, o tai sudarytų palankesnes sąlygas derinti darbą ir šeimyninį gyvenimą.⁹⁸

Vis dėl to, toks Komisijos pasiūlymas nebuvo sutiktas vien teigiamai. EESRK pastebi, kad kolektyvinių sutarčių pagrindu 12 mėnesių pamatinis laikotarpis yra naudojamas daugelyje valstybių narių. EESRK mano, kad socialiniai partneriai, turėdami galimybę pamatinį laikotarpį išplėsti kolektyvinėmis sutartimis, turi pakankamai lankstumo atsižvelgti į skirtingas situacijas valstybėse narėse, sektoriuose ir įmonėse, kai kalbama apie darbo laiką. Todėl šis reglamentavimas turi išlikti, kai sudaromos kolektyvinės sutartys. EESRK nuomone, lankstūs darbo laiko modeliai pagal galiojančią direktyvą ir remiantis kolektyvinėmis sutartimis, taip pat atitinka darbuotojų interesus dėl galimybės geriau kontroliuoti savo laiką, o ypač dėl geresnio šeimoms ir darbo suderinamumo. Be to, jis leidžia gerbti labai svarbią darbuotojų sveikatos ir darbo apsaugą. Taigi EESRK pabrėžia socialinių partnerių vaidmenį darbo laiko klausimais ir mano esant tikslinga sustiprinti kolektyvių sutarčių įtaką šioje srityje.⁹⁹ Darbuotojų atstovai tiek nacionaliniame, tiek bendrijos

⁹⁸ *Cit. op.* 84.

⁹⁹ *Cit. op.* 92.

lygmenyje laikosi tokios pačios nuomonės. Europos profesinių sąjungų konfederacija kategoriškai pasisako už dabartinio reglamentavimo nekeičiamumą.¹⁰⁰

4.3. Individualus opt-out.

Direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnio b punktas įpareigoja valstybes nares užtikrinti, jog vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos. Taikant šį straipsnį valstybėms narėms numatyta galimybė nustatyti ne ilgesnį kaip keturių mėnesių pamatinį laikotarpį. Vis tik direktyvoje įtvirtinta gana lanksti šių nuostatų taikymo sistema. Visų pirma įtvirtintas keturių mėnesių pamatinis laikotarpis, pagal direktyvos 18 straipsnio 1 pastraipą, gali būti prailgintas iki šešių mėnesių, o kolektyvinėmis sutartimis - net iki 12 mėnesių. Visų antra, nuo vidutinės maksimalios 48 valandų, įskaitant viršvalandžius, darbo laiko savaitės gali būti nukrypstama 17 straipsnio 1 dalies numatytais atvejais (kai atsižvelgiant į veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nustatyti patys darbuotojai). Be to, direktyvos 22 straipsnio 1 dalis numato galimybę valstybėms narėms nacionalinėmis priemonėmis nustatyti 48 valandų darbo savaitės netaikymo išimtį laikantis direktyvoje įtvirtintų opt-out taikymo sąlygų.

Pagal dabartinį reglamentavimą, opt-out taikymas priklauso nuo valstybės narės noro įgyvendinti šią nuostatą nacionaliniame lygmenyje ir darbuotojo individualaus sutikimo dirbti ilgiau nei nurodyta direktyvos 6 straipsnio b dalyje. Jokių griežtesnių reikalavimų ar *opt-out* taikymo apribojimų nerandame. Nėra nustatyta ir maksimaliai leistina savaitės darbo laiko trukmė, kai valstybė pasinaudoja leidžiančia netaikyti nuostata. Kyla klausimas ar toks reglamentavimas nėra per daug liberalus ir suteikiantis plačią veikimo laisvę valstybėms narėms ir piktnaudžiavimo galimybę darbdaviams nustatant nepagrįstai ilgą darbo valandas.

Tokia leidžiančia netaikyti nuostata ilgą laiką naudojosi vienintelė Jungtinė Karalystė. Šioje valstybėje *Darbo laiko nuostatų*¹⁰¹ 4 straipsnio 1 dalis įtvirtina, jog darbuotojų darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos, išskyrus atvejus, kai darbdavys gavo raštišką darbuotojo sutikimą tokiam darbui. Vidutiniškai 4 milijonai žmonių arba 16% visos darbo jėgos Jungtinėje Karalystėje dirba daugiau nei 48 valandas per savaitę. 65% visų šių žmonių darbo laikas viršija 50 valandų per savaitę, 54% - 52 valandas ir 38% - 55 valandas. Turint omenyje tik viso darbo

¹⁰⁰ *Cit. op.* 90.

¹⁰¹ Working time regulations (WTR) 1998, SI 1998/1833.

laiko (*full-time*) darbuotojus, daugiau nei 55 valandas per savaitę dirba 8% darbuotojų, daugiau nei 60 valandų – 3.2%, daugiau nei 70 valandų – 1% darbuotojų.¹⁰² Kitose valstybėse narėse *opt-out* buvo pasinaudota siekiant išvengti neigiamų ETT sprendimų dėl budėjimo laiko pasekmių. Pavyzdžiui, Liuksemburge *opt-out* leidžiamas tik tam tikruose sektoriuose, ypač dirbančiųjų viešbučiuose ir viešo maitinimo įstaigose atžvilgiu. Prancūzijoje, Vokietijoje, Ispanijoje ir Nyderlanduose *opt-out* taikomas kai kuriems medicinos darbuotojams. Naujose valstybėse narėse *opt-out* įtvirtintas Maltoje ir Kipre, o Slovėnijoje - tik gydytojų atžvilgiu. Lietuvoje *opt-out* oficialiai nėra įtvirtintas. Pagal LR DK, darbuotojui leidžiama dirbti ne ilgiau 12 valandų per parą ir 48 valandų per savaitę (kartu su viršvalandžiais). Tam tikrų kategorijų darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas gali būti iki dvidešimt keturių valandų per parą, tačiau ir tokių darbuotojų vidutinis darbo laikas per 7 d. laikotarpį neturi viršyti 48 valandų. Tačiau, kaip anksčiau minėjau, esant darbo sutarčių daugetui, maksimali savaitės darbo laiko trukmė gali būti iki 60 valandų, o tai, mano manymu, suponuoja ne ką kitą kaip *opt-out* taikymą Lietuvos darbo teisėje.

Jungtinė Karalystė išlieka plačiausiai *opt-out* realizuojančia valstybe, tačiau, reikia pastebėti, ne visada tinkamai. Tai pažymi ir Komisija jau minėtame Komunikate. Peržiūredama direktyvos nuostatas Komisija akcentuoja tiek teises, tiek praktines individualaus *opt-out* taikymo Jungtinėje Karalystėje problemas. Komunikate pažymima, kad direktyvą įgyvendinančios nacionalinės teisės normos neįtvirtina visų direktyvoje numatytų *opt-out* taikymo sąlygų. Be to, iškyla ir praktinės individualaus *opt-out* taikymo problemos. Pavyzdžiui, vis dažniau darbuotojų sutikimas dėl *opt-out* įtvirtinamas darbo sutarties pasirašymo metu. Kaip pažymi Komisija, tokia praktika gali nuvesti į netinkamą direktyvos nuostatos, siekiančios užtikrinti, kad joks darbuotojas dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių, dėl to, kad jis neduoda sutikimo dirbti tokio darbo, įgyvendinimą. Duotas sutikimas gali neatspindėti tikrosios darbuotojo valios, o būti nulemtas situacijos, kurioje darbuotojas atsiduria sutarties pasirašymo metu. Vargu, ar tokia praktika atitinka direktyvos lūkesčius - užtikrinti tinkamą darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugą.¹⁰³ *Opt-out* sąlygų įgyvendinimo pažeidimus keliose bylose akcentavo ir ETT. *Simap* sprendime teismas išaiškino, jog remiantis pačia nuostatos formuluote, Direktyvos 93/104/EB 18 straipsnio 1 dalies b punkto i papunktis (dabar Direktyvos 2003/88/EB 22 straipsnio 1 dalies a punktas) reikalauja kiekvieno darbuotojo asmeniškai bei aiškiai ir laisvai išreikšto sutikimo tam, kad

¹⁰² *Cit. op.* 89.

¹⁰³ *Ibid.*

būtų teisėtai viršytas direktyvos 6 straipsnyje nustatytas maksimalus 48 valandų savaitės darbo laikas. Šiuo atveju darbuotojo darbo sutarties, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį, leidžiančią toki viršijimą, nepakanka.¹⁰⁴

Komisija įvertinusi gana ydingą *opt-out* taikymo praktiką valstybėse narėse (ypač Jungtinėje Karalystėje) ir suvokdama, kad dabartinė situacija kelia grėsmę direktyvos tikslams, siūlo direktyvoje įtvirtinti tam tikrus su *opt-out* susijusius pakeitimus. Savo pasiūlyme, Komisija individualios galimybės pasirinkti atveju, kada galima nesilaikyti 48 valandų limitu, siūlo įvesti dvigubą sistemą, kuri turi ir individualaus metodo, ir kolektyvinės sutarties teikiamos papildomos apsaugos privalumus. Galimybės pasirinkti panaudojimas priklausys nuo to, ar tai bus iš anksto numatyta kolektyvinėje sutartyje arba susitarime tarp darbdavio ir darbuotojų, tačiau tik tokiu atveju, jei tokie susitarimai įmanomi pagal nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką. Jei jie nėra įmanomi, galimybės pasirinkti metodas ir toliau įtvirtinamas individualiu susitarimu. Reikia pabrėžti, kad kolektyvinėje sutartyje ar susitarime numatytas leidimas yra būtina, bet nepakankama sąlyga. Visuomet privaloma gauti darbuotojo sutikimą. Lyginant su ankstesne situacija, individualia galimybe pasirinkti leidžiančia nuostata galima pasinaudoti tik tais atvejais, kai negalioja jokios kolektyvinės sutartys ir kai nėra interesų atstovavimo bendrovėje ar įmonėje, o sąlygos apibrėžiamos aiškiau ir griežčiau: sutikimas turi būti duotas raštu, tokio sutikimo negalima duoti pasirašant darbo sutartį arba bandomuoju laikotarpiu, sutikimo galiojimo laikas ribotas (vieneri metai, bet gali būti pratęstas), taip pat nustatomas absoliutus maksimalus darbo valandų limitas (65 valandos per savaitę, nebent kolektyvinėje sutartyje ar susitarime numatyta kitaip), patikslinama, kad darbdavys privalo vesti atitinkamą apskaitą. Kaip pastebi Komisija, dabar galiojančios nuostatos siūlomi pakeitimai orientuoti į laisvo darbuotojo pasirinkimo užtikrinimą ir kelio galimiams piktnaudžiavimo atvejams užkirtimą.¹⁰⁵

Komisijos siūlymas išlaikyti *opt-out*, sugriežtinant jo taikymo sąlygas susilaukė gana prieštaringų reakcijų. Europos Parlamentas išreikštoje nuomonėje akcentuoja, jog patirtis, įgyta taikant 22 straipsnio 1 dalį, rodo, kad galutinis individualus sprendimas nebūti saistomam direktyvos 6 straipsnio yra problemiškas ir lemia piktnaudžiavimus darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimo bei darbuotojo pasirinkimo laisvės atžvilgiu, todėl atsisakymo nuostata nebeturėtų būti taikoma, o po 3 metų iš vis panaikinama.¹⁰⁶ EESRK taip

¹⁰⁴ *Cit. op.* 81.

¹⁰⁵ *Cit. op.* 86.

¹⁰⁶ *Cit. op.* 94.

pat išreiškė susirūpinimą, kad jei bus palikta individuali galimybė pasirinkti, ji prieštarauja pačiai direktyvai, kaip Europos lygmens minimaliam reikalavimui dėl darbuotojų sveikatos ir saugumo užtikrinimo. EESRK remtų Parlamento siūlymą kuo skubiau užbaigti taikyti galimybę pasirinkti ir tuo pačiu metu nustatyti griežtesnes jos taikymo sąlygas, siekiant užkirsti savanorišką pobūdį ir piktnaudžiavimo prevenciją praktikoje.¹⁰⁷ Regionų komitetas taip pat pritartų laipsniškam *opt-out* panaikinimui.¹⁰⁸ Svarstant klausimą dėl 22 straipsnio 1 dalies Europos lygio socialinių partnerių pozicijos taip pat išsiskyrė. Darbuotojus atstovaujanti organizacija (ETUC) sutiktų tik su kuo skubesniu palaipsniu jos panaikinimu, o darbdavius atstovaujančios organizacijos (UNICE), mano, kad 22 straipsnio 1 dalis neturi būti panaikinta, bet šalia jos įterpta galimybė valstybėms narėms kolektyvine sutartimi leisti taikyti galimybės pasirinkti nuostatą. Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) savo ruožtu pasisako už tai, kad šios nuostatos nebūtų atsisakyta, o tik sugriežtintos jos taikymo sąlygos.¹⁰⁹ Valstybių narių viduje taip pat kilo prieštaringos diskusijos dėl direktyvoje įtvirtinto *opt-out* taikymo. Kalbant apie Lietuvą, direktyvos pataisų svarstymo eigoje Lietuvos pozicija buvo nuolat derinama su suinteresuotomis institucijomis ir socialiniais bei ekonominiais partneriais. Svarstymas su socialiniais ir ekonominiais partneriais (Lietuvos profesinė sąjunga “Solidarumas”, Lietuvos darbo federacija, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija) vyko Lietuvos Respublikos Trišalėje taryboje ir jos nuolatinėje Darbo santykių komisijoje. Dėl esminio klausimo – vadinamojo *opt-out* taikymo galimybės – socialinių partnerių nuomonės išsiskyrė. Lietuvos pramonininkų konfederacija pateikė nuomonę, kad prie esamos 40 valandų darbo savaitės būtina padidinti leistinus viršvalandžius (kaip tai yra dabar Didžiojoje Britanijoje). Profesinių sąjungų atstovai išreiškė nepritarimą siekiant ilginti leidžiamą savaitės darbo laiką (įskaitant viršvalandžius), taikant kuo mažesnius darbuotojų teisėtų interesų apsaugos mechanizmus. Pažymėtina, kad toks argumentas nėra teisingas, nes direktyvoje numatytas *opt-out* niekada nebuvo ir nėra privalomas valstybėms narėms – joms leidžiama pasirinkti, įvertinus savo darbo rinkos poreikius, ar įteisinti *opt-out* nacionalinėje teisėje ar ne. Nacionalinėje teisėje galima pasilikti egzistuojančias ar numatyti palankesnes darbuotojui nuostatas – tai atskiras klausimas, kuris turi būti sprendžiamas nacionaliniu lygiu. Be to, direktyvos pataisų tikslas – sugriežtinti *opt-out* taikymo sąlygas,

¹⁰⁷ *Cit. op.* 92.

¹⁰⁸ *Cit. op.* 93.

¹⁰⁹ *Cit. op.* 91.

kad ši direktyvoje numatyta išimtis galiausiai taptų reguliuojama. Šiuo metu galiojančioje direktyvoje įtvirtintos su opt-out susijusios nuostatos - itin liberalios (pavyzdžiui, net nenumatyta maksimaliai leistina savaitės darbo laiko trukmė). Todėl ir siekiama kompromiso Ministrų Taryboje – kad būtų kuo skubiau pasiektas susitarimas ir sugriežtintos opt-out taikymo sąlygos direktyvos tekste.

2006 m. spalio 25 d. vykusiam Ministrų tarybos posėdyje valstybės susiskirstė į dvi stovyklas – pasirengusios pasiekti kompromisą (Nyderlandai, Čekija, Lietuva, Danija, Airija, Suomija, Slovėnija) ir nepasirengusios – (Didžioji Britanija, Malta, Vokietija, Estija, Latvija, Slovakija), taip pat vienuolikos valstybių narių blokas (Prancūzija, Ispanija, Švedija, Belgija, Italija, Portugalija, Graikija, Kipras, Vengrija, Suomija, Liuksemburgas). Aiškų pritarimą pirmininkaujančios Suomijos pateiktam pasiūlymui išreiškė Danija, Nyderlandai, Latvija, Airija. Prancūzija, Estija, Graikija, Portugalija išreiškė didžiulį nepasitenkinimą tuo, kad pasiūlyme nėra aiškių perspektyvų dėl opt-out panaikinimo. Jungtinė Karalystė teigė, kad atsisakyti opt-out nenori, taip pat norėtų ilgesnės nei siūloma (pvz. 65 val.) darbo savaitės. Juos palaikė Estija. Kategoriškai už *opt-out* išlaikymą pasisakė Malta ir Slovakija. Lenkija galutinės pozicijos neišsakė, minėjo, kad opt-out taikymas galėtų būti numatytas tik kai kuriuose sektoriuose. Slovėnija taip pat sakė, kad opt-out reikalingas, tačiau ne visuose sektoriuose. Kitos valstybės aiškios pozicijos neturėjo.¹¹⁰ 2006 lapkričio 7 vykusiam Europos Tarybos viršūnių neeiliniame posėdyje siūlomoms darbo laiko direktyvos pakeitimams nebuvo pritarta. Valstybių narių pozicijos, kaip ir tikėtasi, išsiskyrė pagrindiniu – *opt-out* – klausimu. Kitais metais pirmininkaujanti Portugalija nežada grįžti prie šio klausimo, todėl lieka galioti Direktyva 2003/88/EB su daugybe klausimų, neaiškumų ir ydinga taikymo praktika tam tikrose valstybėse narėse (ypač Didžiojoje Britanijoje). Per daug skirtingos valstybių narių, socialinių partnerių, ES institucijų pozicijos neleido rasti visiems priimtino sprendimo. Svarbu suvokti, kad darbo ir poilsio laiko institutas priklauso nuo nacionalinių valstybių ypatumų ir yra net tam tikros kultūros dalis. Manau, kad formuojant šį institutą tarptautiniu, nacionaliniu ar regioniniu mastu, privalu įvertinti tai, kad bet koks "iš aukščiau primestas" modelis nebus veiksmingas, todėl turi būti atsižvelgiama į socialinių partnerių interesus bei siekiama kuo aktyvesnio jų dalyvavimo kuriant ir įgyvendinant.

¹¹⁰ 2006 m. lapkričio 2 d. Žurnalo *LR pozicijos ES Tarybos posėdžiams* Pozicija (P_EST-585).

Išvados

Išanalizavus pirminių EB teisės aktų nuostatas, jų pagrindu priimtus norminius teisės aktus, *travaux preparatoires* darbo laiko reguliavimo srityje, ETT praktiką, specialią literatūrą, atskirų valstybių teisės aktus nagrinėjamu klausimu, darytinos tokios išvados:

1. Teisinė darbo laiko sąvoka yra daugiareikšmė, tačiau iš esmės teisinis darbo laiko reguliavimas pagrįstas darbo laiko trukmės normavimu.
2. Nepaisant sudėtingo ir gana priešiško EB socialinės politikos kaip savarankiškos ES politikos krypties formavimosi, šiandien ji apima gana platų spektrą sričių, kurias valstybės narės yra patikėjusios EB veiklos sferai. Darbo laikas yra viena iš jų. Taigi ilgą laiką tik tarptautiniu lygiu įtvirtinti darbo laiko standartai, palaipsniui tampa ir EB vykdomos socialinės politikos objektu.
3. Tarybos direktyva 93/104/EB, ją keitusi direktyva 2000/34/EB ir pakeitimus kodifikavusi direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų yra pagrindinis EB institucijų priimtas teisės aktas darbo laiko reguliavimo klausimais. Su darbo laiku susijusių nuostatų randame ir specialiose direktyvose, priimtose užtikrinti nėščią ar su nėštumu susijusių bei jaunų darbuotojų apsaugą nuo konkrečių juos veikiančių pavojaus rūšių. Be to, darbo laiko klausimais svarbi netipinę - ne visą darbo laiko formą skatinanti direktyva 97/81/EB.
4. Direktyva 2003/88/EB taikoma minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui bei tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams. Darbo dienos trukmės direktyva neįtvirtina, tačiau maksimalią 13 valandų dienos darbo laiko normą galėtume išvesti iš direktyvoje įtvirtintos 11 valandų kasdienio poilsio laiko trukmės (įvertinant faktą, kad valstybėms dar leidžiama nuo jos nukrypti). Valstybėse narėse dažniausiai įtvirtinama normali, vidutinė ar vidutinė įskaitant viršvalandžius darbo dienos trukmė.
5. Absoliučios darbo laiko normos konkrečiam septynių dienų laikotarpiui direktyva nenustato, o leidžiančios nukrypti nuostatos bei galimybė netaikyti įtvirtinto vidutinio maksimalaus savaitės darbo laiko (*opt-out*) suteikia dar didesnio lankstumo įgyvendinat direktyvos nuostatas. Tik nedaugelis valstybių narių savaitės darbo laiką riboja taip, kaip to reikalauja direktyva – įtvirtinant vidutinį maksimalų savaitės darbo laiką per nustatytą apskaitinį laikotarpį.

6. Iš direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintų nuostatų nėra aišku, kokia maksimali darbo laiko trukmė taikoma esant darbo santykių daugetui. Tikslumo šiuo klausimu trūksta ne tik direktyvoje, bet ir LR DK. Siekiant išvengti dviprasmiško su tuo susijusių normų interpretavimo, būtini pakeitimai tiek bendrijos, tiek nacionalinėje teisėje.
7. Be direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintų normalaus (darbo dienos, darbo savaitės) darbo laiko normų, direktyva 94/33/EB įpareigoja valstybes nares nustatyti sutrumpintą darbo laiką vaikams ir paaugliams. Pastebėtina, kad dauguma valstybių, garantuoja net didesnę, nei direktyvoje įtvirtintą dirbančio jaunimo apsaugą. Lietuvoje beveik identišškai atkartojamos minėtos direktyvos nuostatos. Be normalaus ir sutrumpinto darbo laiko, bendrijoje skatinama savanoriškumo pagrindu plėtoti ir darbą ne visą darbo laiką.
8. Tik nedaugelio valstybių narių teisėje viršvalandžių norma yra išreikšta taip, kaip to reikalaujama direktyvoje 2003/88/EB: įskaitant juos į vidutinę ilgiausią 48 valandų darbo laiko savaitę. Dažniausiai įtvirtinamas maksimalus darbo laikas per savaitę ir atskirai nustatomos viršvalandžių ribos.
9. Su darbu naktį direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintos nuostatos valstybėse narėse įgyvendinamos pakankamai gerai. Vis tik tam tikrų netikslumų pasitaiko apibrėžiant naktinį darbą. Be to, tik nedaugelyje valstybių darbo laiko naktį norma nustatoma taip, kaip to reikalaujama direktyvoje - įskaitant į ją ir viršvalandžius. Ne visos valstybės yra apibrėžusios darbą naktį, kuris susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis. Tinkamai valstybėse narėse įgyvendinamos su darbu naktį susijusios direktyvų nuostatos nėščių ar su nėštumu susijusių ir jaunų darbuotojų atžvilgiu.
10. ETT išaiškinimai dėl budėjimo laiko darbo vietoje visiško įskaitymo į darbo laiką daugelio valstybių supratimu turės neigiamų pasekmių organizuojant darbo laiką sveikatos priežiūros įstaigose ir kituose sektoriuose, veikiančiuose pagal panašius darbo organizavimo principus.
11. Siūlyti darbo laiko direktyvos pakeitimai buvo skirti direktyvos taikymo laikotarpiu išryškėjusiems trūkumams pašalinti. Norėta įtraukti į direktyvą neaktyvaus budėjimo laiko sąvoką; atsisakyti reikalavimo dėl kolektyvinių sutarčių kaip pagrindo direktyvoje numatytiems nukrypimams nuo 4 mėnesių pamatinio laikotarpio įgyvendinti; nustatyti griežtesnes ir aiškesnes *opt-out* taikymo sąlygas. Vis tik daugelis su darbo laiku susijusių klausimų lieka neišspręsti ne tik galiojančioje direktyvoje, bet ir siūlomuose

pakeitimuose – lieka nenustatyta maksimali darbo laiko trukmė taikant opt-out, neišspręstas darbo santykių daugeto klausimas.

12. Lietuvoje direktyvos 2003/88/EB nuostatos įgyvendinamos pakankamai gerai. LR DK dažnai įtvirtina darbuotojui palankesnes, tačiau gana griežtas ir nepakankamai lanksčias nuostatas darbo laiko reguliavimo klausimais. Lietuva oficialiai nėra pasinaudojusi direktyvoje įtvirtinta *opt-out* išlyga, tačiau netiesioginio ja naudojimosi atvejų yra. Direktyvos nuostatų pakeitimo pasiūlymų svarstymo eigoje Lietuva buvo linkusi ieškoti kompromiso.

Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai:

1. 1996 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (Valstybės žinios, 2002 08 02, Nr. 77-3290);
2. 1989 m. gruodžio 9 d. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija (ABI. EG 1989, Nr. C 120/51; KOM (89) 471 galutinis).
3. 2004 m. Sutartis dėl Konstitucijos Europai (OL, 2004 C 310, p. 1);
4. 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvai 76/207/EEB dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL, 1976 L 39/40);
5. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OL, L 183, 1989 06 29, p. 1;
6. 1992 m. spalio 19 d. priimta Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (OL, L 348, 1992 11 28, p. 1-8);
7. 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL, L 307, 1993 12 13, p.18);
8. 1994 m. birželio 22 d. priimta Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos (OL, L 216, 1994 08 20, p.12);
9. 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (ABL. EG 1999, Nr. L 14/9);
10. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų sąjungų federacijos (FST) sudaryto Susitarimo dėl jūrininkų darbo laiko organizavimo (OL, L 167, 1999 07 02, p. 33–37);
11. 2000 m. birželio 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma (OL, L 195, 2000 08 01, p. 41);

12. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo (OL, L 80, 2002 03 23, p. 35);
13. 2002 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo (OL, L 303/57, 2000 12 01, p. 75);
14. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL, L 299, 2003 11 18, p. 9);
15. 2005 m. liepos 18 d. Tarybos direktyva 2005/47/EB dėl Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) ir Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų (OL, L 195, 2005 07 27);
16. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo Kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios, 2002, Nr. 64-2569);
17. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės Žinios, 2003, Nr. 70-3170).
18. Working time regulations (WTR) 1998, SI 1998/1833.

Travaux preparatoires:

1. Report from the Commission. State of implementing of Council directive 93/104/EC of 23 November 1993 Concerning certain aspects of the organisation of working time (COM(2000) 787 final);
2. Pasiūlymas Europos Parlamento ir Tarybos direktyva iš dalies keičianti direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (KOM(2004) 607 galutinis);
3. 2005 gegužės 11 d. Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 15 d.].
Prieiga per internetą:
<http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=lt&DosId=191740#371350>.

4. 2006 m. lapkričio 26 d. Lietuvos Respublikos Švietimo ir Mokslo ministerija. Dėl Lietuvos Respublikos pozicijos dėl pasiūlymo Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvai keičiančiai 2003/88/EB direktyvą dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų;
5. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and Committee of Regions on the application of Directive 94/33/EC on the protection of young people at work [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/ypr_en.pdf>.
6. Proposition de directive modifiant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail *Evaluation d'impact approfondie* (COM(2004)607 final) [interaktyvus]. [žiūrėta per internetą 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/documentation_en.htm#22>.
7. 2006 m. lapkričio 2 d. Žurnalo *LR pozicijos ES Tarybos posėdžiams* Pozicija (P_EST-585).

Specialioji literatūra:

Monografijos, vadovėliai ir pan. leidiniai:

1. Barnard C. *EC Employment Law*. Oxford [ir kt.]: Oxford University Press, 2000;
2. Bercusson B. *European Labour Law*. London [ir kt.]: Butterworths, 1996;
3. Blanpain R. *European Labour Law*. The Hague [ir kt.]: Kluwer Law International, 2003, p. 449;
4. Davulis T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004;
5. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 131;
6. Jeammaud A., Pelissier J., Supiot A. *Droit de travail*. Daloz, 2006;
7. Nekrošius I., Tiažkijus V. ir kt. *LR DK Komentaras III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justicija, 2004;
8. Robert R. Geyer. *Exploring European Social Policy*. Polity Press, 2000;
9. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas R. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999, p. 128;
10. Tiažkijus, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justicija, 2005. I t.

Straipsniai periodiniuose leidiniuose:

11. Guobaitė-Kirslienė, Ramunė. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. In *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).

Praktinė medžiaga:

1. Europos Teisingumo Teismo 1996 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-84/94 *Jungtinė Karalystė v Taryba*, ECR I-5755;
2. Europos Teisingumo Teismo 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje C-303/98 *Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valencia (2000)*, ECR I-963;
3. Europos Teisingumo Teismo 2003 m. sausio 14 d. sprendimas byloje C-151/02 *Jaeger (2003)*, ECR I-8389;
4. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas byloje C-14/04 *Dellas and Others (2005)*, ECR I-0253;
5. Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 5 d. sprendimas jungtinėse bylose C-397/01 – C-403/01 *Pfeiffer ir kt. (2004)*, ECR I-8835;
6. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas byloje C-287/04 *Komisija v Švedija* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 15 d.] Prieiga per internetą: <http://www.curia.europa.eu>.
7. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. lapkričio 17 d. sprendimas byloje C-73/05 *Komisija v Prancūzija* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 15 d.] Prieiga per internetą: <http://www.curia.europa.eu>.
8. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis byloje C-126/05 *Komisija v Jungtinė Karalystė* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 15 d.] Prieiga per internetą: <http://www.curia.europa.eu>.
9. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. spalio 26 d. nutartis byloje C-156/05 *Komisija v Graikija* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 15 d.] Prieiga per internetą: <http://www.curia.europa.eu>.
10. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. spalio 27 d. sprendimas byloje C-23/05 *Komisija v Liuksemburgas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. lapkričio 15 d.] Prieiga per internetą: <http://www.curia.europa.eu>.
11. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 11 d. sprendimas byloje C-437/05 *Jan Vorel*;

12. High Court of Justice in Northern Ireland. *R v Attorney General for Northern Ireland ex parte Burns* IRLR [1999] 315.

Kiti šaltiniai:

1. *Analysed hours in Europe* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/study/tn0308101s.html>>.
2. *Working time developments - 2005* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/update/tn0608101u.html>>.
3. *Overtime in Europe* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/study/tn0302101s.html> ;
4. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Dėl darbuotojų, dirbančių pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių maksimalaus valandų skaičiaus per savaitę* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1873578714>>.

Magistro darbo “Darbo laiko reguliavimas Europos Bendrijoje” santrauka

Tiek europinio, tiek nacionalinio lygio diskusijos darbo laiko reguliavimo klausimais paskatino atlikti detalesnę šio instituto analizę. Ilgą laiką tik tarptautiniame lygmenyje įtvirtinti darbo laiko standartai, palaipsniui tapo ir EB vykdomos socialinės politikos objektu. 1993 m. lapkričio 23 d. priimtas pagrindinis dokumentas darbo laiko reguliavimo klausimais - Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Direktyva 93/104/EB buvo iš dalies keista direktyva 2000/34/EB, o pakeitimus kodifikavusi direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų galiausiai panaikino iki tol galiojusią direktyvą 93/104/EB. Nauja direktyva nebuvo keičiamos esminės su darbo laiku susijusios nuostatos, todėl pripažįstama, jog praėjus daugiau nei dešimt metų po pirmos darbo laiko direktyvos priėmimo, būtina modernizuoti darbo laiko reguliavimą EB. Šiame darbe daugiausiai ir analizuojamos minėtų direktyvų nuostatos, jų įgyvendinimo valstybėse narėse klausimai, direktyvos taikymo laikotarpiu kilusios problemos ir pagrindinės darbo laiko reguliavimo EB reformos kryptys. Be šio, minimalius darbo laiko standartus EB įtvirtinančio teisės akto, stengiamasi susipažinti ir su kitais EB teisės aktais darbo laiko reguliavimo srityje. Tai visų pirma minimalią apsaugą nėščioms ar su nėštumu susijusioms darbuotojoms garantuojančios Direktyvos 92/85/EEB nuostatos bei Direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos. Be kitų, šiose direktyvose randame ir su darbo laiku susijusių nuostatų. Be to, darbo laiko klausimais svarbi netipinę - ne visą darbo laiko formą skatinanti direktyva 97/81/EB.

The Summary of Master Thesis “The Regulation of Work Time in the European Community”

The current discussions on working time at national and regional level encouraged revealing the principle aspects of the regulation of work time in the European Community. For a quite a long period the working time standards used to be regulated only at the international level. But it is not the case anymore, because gradually the regulation of work time became a part of the European Community social policy. Directive 93/104/EC of 23 November 1993 is the main legal act on issue and lays down minimum requirement with regard to the organisation of working time. Directive 93/104/EC was amended by Directive 2000/34/EB to cover sectors and activities excluded from Directive 93/104/EC. Finally the new directive 2003/88/EC was adopted to codify all the amendments made. Nevertheless the principle provisions of the old directive have not been changed. There are no doubts that some of them need to be revised. The analysis is being focused mainly on the provisions of the mentioned Directive, their implementation in the member states and the problems occurred using them. The thesis also contains a part in which the proposed amendments of the directive are evaluated.

Beside the main Directive concerning certain aspects of the organization of working time, some related legal acts are also examined in the current study. It mainly concerns young workers directive, pregnant workers directive and part-time directive.