

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Pauliaus Bukelio,

V kurso, darbo ir socialinės apsaugos

studijų šakos studento

Magistro darbas

**Naujoji skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų direktyva ir jos reikšmė Europos Sąjungos
valstybių narių darbo teisei**

**The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions and Its Implications
for the Labour Law of the Member States of the European Union**

Vadovas: prof. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Vilnius

2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe yra analizuojama 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (toliau – Direktyva 2019/1152), kuri pakeičia 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvą dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas (toliau – Direktyva 91/533/EEB). Taip pat aiškinamas Direktyvos 2019/1152 poreikio atsiradimas bei lyginamos Direktyvos 2019/1152 ir Direktyvos 91/533/EEB nuostatos. Darbe, remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika bei Lietuvos ir užsienio autorių moksliniuose darbuose pateiktomis pozicijomis, pateikiama analizė kaip Direktyvos 2019/1152 nuostatos jau yra įtvirtintos Lietuvos ir Europos sąjungos valstybių narių teisinėje sistemoje. Kartu tiriamas koks pokytis lauktinas, kai Direktyva 2019/1152 bus tinkamai įgyvendinta Europos Sąjungos valstybių narių darbo teisinėse sistemose.

Pagrindiniai žodžiai: darbo teisė, skaidrios ir nuspėjamos darbo sąlygos, darbdavio pareiga, darbuotojo teisė, problematika.

This work analyses Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union (hereinafter - Directive 2019/1152), which replaces the Council Directive of 14 October 1991 on the obligation of employers to inform workers of the contractual or employment conditions in force (hereinafter - Directive 91/533/EEB). Clarification of the need for Directive 2019/1152 and comparison of the Directive 91/533/EEB provisions and Directive 2019/1152 provisions. In this work, in accordance with the case law of the Court of Justice of the European Union and the positions presented in the scientific work of Lithuanian and foreign authors, shall also include an analysis of how the provisions of Directive 2019/1152 are already enshrined in the legal framework of the Member States of the Lithuanian and European Union and examine what change is expected when Directive 2019/1152 is properly implemented in the labour legal systems of the European Union Member States.

Key words: labour law, transparent and predictable working conditions, employer's duty, employee's right, problems.

Turinys

IŽANGA	2
1. DIREKTYVOS 91/533/EEB TURINYS IR EUROPOS SĄJUNGOS TEISINGUMO TEISMO SPRENDIMAI	5
2. NAUJO REGLAMENTAVIMO POREIKIS IR DIREKTYVOS 2019/1152 ATsirADIMAS	10
2.1. Direktyvos 2019/1152 atsiradimo prielaidos pagal Europos Komisiją.....	10
2.2. Direktyvos 2019/1152 tikslo įgyvendinimas remiantis jos nuostatomis.....	13
3. SUTAMPAMČIŲ DIREKTYVOS 2019/1152 IR DIREKTYVOS 91/533/EEB NUOSTATŲ ANALIZĖ	16
4. NAUJŲ DIREKTYVOS 2019/1152 NUOSTATŲ ANALIZĖ EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBIŲ NARIŲ DARBO TEISĖS KONTEKSTE	20
4.1. Maksimali išbandymo trukmė	20
4.2. Darbas keliems darbdaviams	23
4.3. Minimalus darbo nuspėjamumas	25
4.4. Papildomos priemonės, taikomos darbo pagal poreikį sutartims.....	27
4.5. Perėjimas prie kitos darbo formos	29
4.6. Prievolė apmokyti darbuotoją.....	32
IŠVADOS	35
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	37
SANTRAUKA	41
SUMMARY	42
PRIEDAI	43
Priedas Nr. 1	43
Priedas Nr. 2	45

IŽANGA

Darbo santykius reguliuojanti teisės sritis yra viena labiausiai nuo visuomenės pokyčio ir vystymo priklausanti sritis. Technologijų ir dirbtinio intelekto pažanga bei daugybinis jų taikymas darbo rinkoje kelia nemažai teisinių problemų, kurios tampa iššūkiu įstatymų leidėjams rasti tinkamus sprendimus atnaujinant darbo teisę reglamentuojančias nuostatas, kartu užtikrinant savalaikį teisės normų efektyvumą.

Darbo rinka nuo 1991 metų, kai buvo priimta Europos Parlamento ir Komisijos direktyva 91/533/EB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (toliau – Direktyva 91/533/EB), labai pasikeitė. Atsirado nestandartinės užimtumo formos, į darbo santykius įsijungė ne tik technologijos, bet ir naujos darbuotojų kategorijos, tokios kaip asmenys dirbantys interneto platformose, pagal paslaugų kvitus dirbantys darbuotojai ar asmenys, dirbantys laikinojo įdarbinimo įmonėse. Tai rodo, kad darbo rinka tampa labiau prisitaikiusi tiek prie klientų, kurie gauna darbuotojų suteikiamas paslaugas, tiek prie pačio darbuotojo ir darbdavio. Siekiant reaguoti į nestandartines užimtumo formas, darbo rinkos poreikius bei atsižvelgiant į tai, kad Direktyvos 91/533/EB taikymo sritis nebeapima vis daugiau darbuotojų Europos Sąjungoje, Europos parlamentas ir Taryba priėmė direktyvą 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (toliau – Direktyva 2019/1152), kuria panaikinama Direktyva 91/533/EB.

Direktyva 2019/1152 siekiama gerinti darbo sąlygas, skatinti jų skaidrumą nepriklausomai nuo darbo ar jo formos bei daryti jas labiau nuspėjamesnes, įvedant atitinkamus darbuotojų apsaugos mechanizmus. Ja taip pat praplėsta taikymo sritis, sutrumpintas darbuotojų informavimo apie darbo sąlygas laikotarpis ir nustatytas išbandymo laikotarpio terminas, kartu suvaržant darbdavių galimybę piktnaudžiauti taikant išbandymo laikotarpį, ir pan.

Temos aktualumas. Šis darbas aktualus darbo teisės praktikams, darbuotojams ir darbdaviams. Aktualumas grindžiamas Direktyvos 2019/1152 naujumu, kadangi jos įsigaliojimo laikotarpis yra 2022 m. rugpjūčio 1 diena. Lietuvos ir užsienio valstybių doktrinoje nėra plačiai analizuojama Direktyva 2019/1152 ir jos poveikis nacionalinėms teisės sistemoms, todėl aktualu nagrinėti Direktyvos 2019/1152 atsiradimo poreikį, esamas nuostatas bei jų būsimą įgyvendinimą Lietuvos ir Europos Sąjungos valstybių narių darbo teisėje.

Magistrinio darbo tikslas – apžvelgti Direktyvos 2019/1152 atsiradimo poreikį bei, išanalizavus jos turinį, palyginti teisinio reguliavimo skirtumus su panaikinama Direktyva 91/533/EB, kartu atskleidžiant Direktyvos 2019/1152 teisinio reguliavimo poveikį nacionalinėse teisės sistemose.

Darbo tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

- 1) išanalizuoti Europos Sąjungos teisėkūros politinius dokumentus bei Direktyvos 91/533/EB nuostatas ir identifikuoti Direktyvos 2019/1152 atsiradimo poreikį;
- 2) palyginti Direktyvos 2019/1152 teisinio reguliavimo efektyvumą su Direktyvos 91/533/EB teisiniu reguliavimu;
- 3) įvertinti ar Direktyvos 2019/1152 turinys atitinka keliamam jos tikslui;
- 4) palyginti Lietuvos ir kitų Europos Sąjungos valstybių narių darbo teisės normų atitikimą Direktyvos 2019/1152 reikalavimams, kartu įvertinant galimo pokyčio poreikį.

Darbo objektas. Vadovaujantis baigiamojo darbo tikslu ir išskeltais magistro darbo uždaviniais, baigiamojo darbo tyrimo objektas yra Europos parlamento ir Tarybos priimta, bet dar Lietuvos nacionalinėje teisės sistemoje neįgyvendinta direktyva 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje, ir jos turinio bei poreikio vertinimas.

Tyrimo metodai. Siekiant įvykdyti užsibrėžtus uždavinius bei užtikrinti iškeltų tikslų realizavimą, šiame darbe svarbiausias naudojamas metodas – lyginamasis. Šiuo metodu analizuojama kaip keičiama Direktyva 91/533/EB naująja Direktyva 2019/1152. Taip pat nagrinėjama Europos Sąjungos valstybių narių darbo teisę reglamentuojančių teisės aktų atitiktis Direktyvai 2019/1152 ir jos tikėtinas poveikis darbo santykių subjektams. Be anksčiau minėto metodo, galima išskirti ir loginį – analitinį metodą, kuris padeda išanalizuoti pačios Direktyvos 2019/1152 turinį, jo atitiktį keliamam direktyvos tikslui. Direktyvos 2019/1152 ir Direktyvos 91/533/EB nuostatų lyginimui naudojamas ir istorinis metodas.

Darbo originalumas. Įvertinus nagrinėtinos temos ir darbo aktualumą bei tai, kad Direktyva 2019/1152 yra Europos Sąjungos teisės aktas, kurį Europos Sąjungos valstybės narės turės įgyvendinti savo nacionalinėse teisės sistemose iki 2022 m. rugpjūčio 1 dienos, pažymėtina, kad mokslinių darbų apie šią direktyvą Lietuvoje kol kas nėra. Yra keletas magistro darbų, kuriuose minimi konkretūs Direktyvos 2019/1152 straipsniai kaip papildoma lyginamoji medžiaga, tačiau plačiau į Direktyvos 2019/1152 turinį nėra gilinamasi. Apie Direktyvą 2019/1152 galima rasti nedaug mokslinių straipsnių. Tai Ukrainos (Bozko, Kulchii ir Zadorozhnyy 2020), Vokietijos (Boto 2020), Lenkijos (Bendnarowicz 2019) bei Čekijos (Natasha, R, ir David, S., 2020) teisės mokslo tyrinėtojų darbai, tačiau ne visi straipsniai prieinami anglų kalba.

Svarbiausi šaltiniai. Prie svarbiausių šaltinių priskirtina Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktika, aiškinanti Lietuvos darbo kodekso nuostatas ir jų taikymą. Europos Sąjungos Teisingumo teismo praktika šiame darbe naudojama atskleidžiant Direktyvos 91/533/EB kuriamo teisinio reguliavimo trūkumus. Be anksčiau minėtų šaltinių, verta paminėti, kad nagrinėjant šią temą daugiausia buvo vadovautasi Europos Sąjungos antriniais teisės šaltiniais, tokiais kaip Tarybos direktyva 91/533/EB *dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas* bei Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1152 *dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje*. Taip pat prie darbui svarbių šaltinių galima priskirti ir Europos Sąjungos valstybių narių darbo teisę reglamentuojančius aktus bei Europos Sąjungos politinius dokumentus: 2017 m. gruodžio 21 d. Europos Komisijos *Pasiūlymas* Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje, 2018 m. spalio 26 d. Europos Parlamento Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimas dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. Ypatinę reikšmę problemoms identifikuoti turėjo mokslinės publikacijos ir straipsniai, susiję su Direktyvos 91/533/EB įgyvendinimu: D. Petrylaitės, T. Davulio ir V. Petrylaitės 2008 m. kolektyvinė monografija „*Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*“, bei T. Davulio 2003 m. publikacija „*Darbuotojų informavimo apie jų darbo sąlygas Europos bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje*“.

1. DIREKTYVOS 91/533/EEB TURINYS IR EUROPOS SAJUNGOS TEISINGUMO TEISMO SPRENDIMAI

Kad geriau suprasti Europos Sąjungos (toliau – ES) teisėkūros subjektų priimtus politinius dokumentus ir pačią Direktyvą 2019/1152, pirmiausia reikalinga aptarti Direktyvos 91/533/EEB nuostatas ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) praktiką, kuri aiškina Direktyvos 91/533/EEB turinį ir jo pritaikomumą, sprendžiant tarp darbdavio ir darbuotojo kylančius ginčus. Verta paminėti, kad nagrinėtinų pasikreipimų į ESTT su prejudiciniu klausimu būta 10, tačiau keletas iš jų buvo sujungti¹ į vieną bylą, ir galiausiai yra priimti tik 3 sprendimai.

Direktyvos 91/533/EEB 1 straipsnio pirmoji dalis nustato taikymo sritį. Ši direktyva taikoma kiekvienam ES darbuotojui, gaunančiam atlyginimą ir turinčiam ES valstybėje narėje galiojančiais teisės aktais apibrėžtą darbo sutartį arba darbo santykius (Direktyvos 91/533/EEB 1 str.). T. Davulis teigia, kad taip apibrėžta taikymo sritis susiaurina Direktyvos 91/533/EEB taikymą asmenų atžvilgiu, nes kiekvienos ES valstybės narės nacionalinės teisės normos skirtingai apibrėžia teisinius santykius ir darbo sutartis, o „darbuotojo“, „darbdavio“ ir „darbo sutarties“ sąvokos nėra autonominės ES teisės definicijos, kurioms ESTT suteikia savarankišką, nuo valstybių narių nacionalinių teisinių sistemų nepriklausančią, reikšmę (Davulis, 2003, p. 16). Šis taikymo srities siauras aiškinimas bei skirtingas anksčiau minėtų sąvokų apibūdinimas ES valstybių narių teisės normose iliustratyviai pateikiamas 2017 m. Europos komisijos Direktyvos 91/533/EEB poveikio vertinimo dokumente. Remiantis priedo Nr. 1 duomenimis, galima teigti, kad 19 ES valstybių Direktyva 91/533/EEB netaikoma darbuotojams, kurie dirba pagal paslaugų kvitus (angl. *voucher-based workers*), o 9 ES valstybės netaikoma ir 13 ES valstybių tik dalinai taikoma darbuotojams, kurie dirba interneto platformose. Tai pat, Direktyva 91/533/EE 10 ES valstybių narių netaikoma (arba pripažįstamas kaip nelegalus darbas) darbuotojams, kurie dirba nenustatytu laiku bei 10 ES valstybių dalinai taikoma tokiems darbuotojams. Panašiai yra ir su darbuotojais, kurie dirba pagal iškvietimą – 7 ES valstybėse narėse tokie darbuotojai nepatenka po Direktyvos 91/533/EEB taikymo sritimi arba tokio pobūdžio darbo išviso nėra teisinėje sistemoje bei 11 ES valstybių narių tokiems darbuotojams Direktyvos 91/533/EEB nuostatos taikomos iš dalies (Commission staff working document impact..., 2017 p. 12).² Plačiau apie ES darbuotojų kategorijas ir jų patekimą po Direktyvos 91/533/EEB taikymo sritimi žiūrėti šio darbo priede Nr. 1.

¹ Sujungtos ESTT bylos: C-253/96, C-254/96, C-255/96, C-256/96, C-257/96 ir C-258/96.

² Plačiau apie Direktyvos 91/533/EEB taikymo sritį ES valstybių narių darbuotojams žiūrėti šio darbo priede Nr. 1.

Direktyvos 91/533/EEB 1 straipsnio 2 dalis numato tam tikras išimtis, kurias ES valstybės narės gali nustatyti siaurindamos taikymo sritį, t.y. gali būti netaikoma darbuotojams, kurių sutartis arba darbo santykiai išviso trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį ir (arba) darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas, arba yra nenuolatinio ir (arba) specifinio pobūdžio, jei šiuo atveju netaikymas Direktyvos 91/533/EEB yra pateisinamas dėl objektyvių aplinkybių (Direktyvos 91/533/EEB 1 str.).

Antrasis Direktyvos 91/533/EEB straipsnis nustato bendrą darbuotojo pareigą informuoti darbuotoją, kuriam taikoma ši direktyva, apie visus esminius sutarties arba darbo santykių aspektus ir pateikia nebaigtinį informacijos, kurią būtina pateikti darbuotojui, sąrašą. Kartu pateikia alternatyvą darbdaviams - tam tikrą informaciją pateikti kaip nuorodas į įstatymus ir kitus teisės aktus ar kolektyvines sutartis (Direktyvos 91/533/EEB 2 str.). Tokią informaciją darbdavys turi pateikti raštu ir ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo. Išimties atveju, jei darbo santykiai baigiasi anksčiau nei nustatytas dviejų mėnesių darbo pradžios terminas – informaciją darbdavys pateikia darbuotojui vėliausi šio termino pabaigoje (Direktyvos 91/533/EEB 3 str.) Atitinkamai nurodomas ir mažesnis, nebaigtinis sąrašas informacijos, kurią darbdavys turi pateikti darbuotojui išvykstančiam dirbti į kitą ES valstybę narę. Pastarąjį sąrašą sudaro: darbo trukmė, valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis, išmokos ir jų mokėjimo būdai, darbuotojo grąžinimo į jo šalį sąlygos (Direktyvos 91/533/EEB 4 str.). Pasikeitus informacijai, kurią darbdavys turi pateikti darbuotojui pagal Direktyvos 91/533/EEB 2-4 straipsniu, darbdavys pakeitimus turi įforminti rašytiniu dokumentu ir pateikti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo darbo sąlygų pokyčio įsigaliojimo (Direktyvos 91/533/EEB 5 str.). Tačiau problematika yra ta, kad apie pasikeitusius teisės aktus darbdavys neprivalo informuoti darbuotojo. Tokiu atveju, informacijos apie pasikeitusias darbo sąlygas žinojimo pareiga tenka darbuotojui.

ESTT 1997 m. gruodžio 4 d. sprendimas jungtinėse bylose *Kampelmann ir kt.* iš esmės buvo apie darbo santykių egzistavimo ir jų turinio įrodinėjimo pareigą. Ginčas kilo dėl to, kad darbdavys pateikė informaciją darbuotojui, kad jo pareigos atitinka tam tikrą kvalifikacinį lygmenį, o darbuotojui pabandžius pereiti į aukštesnį lygmenį, darbdavys nurodė, kad ankstesnis jo pranešimas yra neteisingas ir darbuotojas vis dėlto užima žemesnį kvalifikacinį lygmenį, todėl negali būti pretendentu pereiti į norimą aukštesnį kvalifikacinį lygmenį (Kampelmann ir kt. (1997) ESTT Nr. C-253-258/96). Vokietijos teismai priėmė darbdavio pareiškimą kaip faktą, nereikalaudami jokių papildomų įrodymų. Iš to kilo klausimas ar turi būti darbdaviui suteikta teisė įrodyti savo pranešimo pagrįstumą Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 2 dalies kontekste.

Kaip jau minėta, Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 2 dalyje yra išvardintas nebaigtinis sąrašas informacijos, susijusios su sutartimi arba darbo santykiais, kurią darbdavys privalo pateikti

darbuotojui. Anksčiau minėto straipsnio 2 dalies c punkto *i* papunktyje nurodoma, kad tai turi būti informacija, susijusi su darbo pobūdžiu ar kategorija - dėl ko ir kilo ginčas (Direktyvos 91/533/EEB 2 str.).

Direktyvos 91/533/EEB priėmimu iš esmės buvo siekiama formalizuoti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius ir padidinti darbuotojų galimybes sužinoti apie jų darbinės teises ir pareigas. Tačiau Direktyva 91/533/EEB nėra tiesiogiai skirta palengvinti procesinių darbuotojų įrodinėjimo galimybių. Kaip nurodyta Direktyvos 91/533/EEB 6 straipsnyje - ja nėra siekiama keisti valstybių narių nacionalinių įstatymų ar praktikos, susijusios su darbo sutarties ar darbo santykių egzistavimo, ar jų turinio įrodinėjimu (Petrylaitė, Davulis, Petrylaite, 2008, p. 189). ESTT savo sprendime patvirtino, kad Direktyva 91/533/EEB nenustato jokių įrodinėjimo taisyklių, tačiau taip pat išaiškino, jog nacionalines teisės normas teismai turėtų aiškinti atsižvelgiant į Direktyvos 91/533/EEB nuostatas. Galiausiai, atsakant į prejudicinį klausimą, ESTT teismas nurodė, kad vis dėlto darbdaviui turi būti leista pateikti bet kokius priešingus įrodymus, įrodant, kad pranešimo apie darbo santykius (pagal Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 2 dalies reikalavimus) informacija yra iš esmės neteisinga arba priešingai (Kampelmann ir kt. (1997) ESTT Nr. C-253-258/96).

Kitoje ESTT byloje buvo iškeltas klausimas ar į Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 2 dalies *i* punktą įeina darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie sąlygas, pagal kurias darbuotojas privalo dirbti viršvalandžius.

Byloje nurodoma, kad darbo sutartyje tarp darbdavio ir darbuotojo buvo susitarta, jog darbuotojas per savaitę dirbs 40 valandų. Į darbo sutartį nebuvo įtraukti jokie susitarimai, kurie įpareigotų darbuotoją dirbti viršvalandžius. Darbuotojas nesutiko dirbti viršvalandžių, remiantis tuo, kad darbdavys nepateikė informacijos kokiais atvejais bus privaloma dirbti viršvalandžius. Vėliau darbdavys jį atleido už netinkamą pareigų vykdymą (W. L. v. *Georg Schünemann GmbH* (2001) ESTT Nr. C-350/99). To pasėkoje kilo ginčas.

Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 2 dalies *i* punktas nurodo, kad darbdavys turi informuoti darbuotoją apie normalios darbuotojo darbo dienos arba savaitės darbo trukmę (Direktyvos 91/533/EEB 2 str.). Tad ESTT nesutinka su argumentu, kad viršvalandžiai įmonėje yra įprasta praktika, todėl tai turėtų būti siejama su normalia darbo diena. ESTT byloje teigia, kad toks aiškinimas negalimas, nes nagrinėjamos nuostatos formuluotė bei nustatytos pareigos tikslas – informuoti darbuotojus apie jų teises ir pareigas, o nenurodyti praktiką, kuri įmonėje buvo įprastu laikotarpiu iki darbuotojo įdarbinimo. Taip pat pažymi, kad Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas principas, pagal kurį darbdavys privalo pranešti darbuotojui apie esminius sutarties

ar darbo santykių aspektus, nesumažina Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 2 dalyje detalizuotos taikymo srities. Todėl darytina išvada, kad Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas principas nėra išsamus ir darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie visas esmines darbo sutarties ar darbo santykių sąlygas, įskaitant ir apie sąlygas, kuriomis esant darbuotojas privalo dirbti viršvalandžius, jei tai yra sutartinė sąlyga (W. L. v. *Georg Schünemann GmbH* (2001) ESTT Nr. C-350/99).

Šis ESTT sprendimas įrodo, kad darbdavio pareigą informuoti darbuotojus apie jų darbo sąlygas nustatančios Direktyvos 91/533/EEB normos gali būti interpretuojamos itin plačiai, ir toks Direktyvos 91/533/EEB nuostatų neapibrėžtumas valstybes nares skatina įtvirtinti aukštesnius darbuotojų apsaugos standartus siekiant išvengti prieštaravimų (Petrylaitė, Davulis, Petrylaitė, 2008, p. 190).

Paskutiniojoje ESTT byloje dėl Direktyvos 91/533/EEB nuostatų taikymo keliamas vienas iš klausimų ar Direktyvos 91/533/EEB 8 straipsnio 2 dalies sąvokos „laikina sutartis“ ar „laikini darbo santykiai“³ reiškia trumpalaikius darbo santykius, ar bet kokius terminuotus darbo santykius.

Darbdavys su darbuotoju sudarė kelias pasirengimo darbui sutartis nuo vieno mėnesio iki dvylikos mėnesių laikotarpiui. Darbuotojas manė, kad remiantis laikiniais darbo santykiais ir tuo aspektu, kad jam nėra taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos, jis turi turėti teisę pasinaudoti Direktyvos 91/533/EEB 8 straipsnio 2 dalies nuostata, kuri nurodo darbuotojams, dirbantiems pagal laikiną darbo sutartį arba esantiems laikinuose darbo santykiuose, galimybę tiesiogiai kreiptis į teismą dėl darbdavio pareigų pagal Direktyvą 91/533/EEB nevykdymo (*R.A vs. Kommunernes Ladnsforening*, (2008) ESTT Nr. C-306/07).

Atsakant į prejudicinį klausimą ESTT pažymėjo, kad Direktyvoje 91/533/EEB esančios sąvokos „laikina sutartis arba darbo santykiai“ nėra apibrėžtos ar kaip kitaip paaiškintos, tačiau kituose ES teisės aktuose⁴ leidėjas daug kartų minėjo „terminuotas“ sutartis arba „terminuotus“ darbo santykius. Todėl darytina išvada, kad ES teisės aktų leidėjas Direktyvos 91/533/EEB 8 straipsnio 2 dalyje vartodamas sąvoką „laikina“, o ne sąvoką „terminuota“, kaip kitose direktyvos, siekė įvardinti ne visas terminuotos trukmės sutartis. Kartu ESTT išskyrė, kad teisės aktų leidėjas, minėdamas „laikiną

³ Verta atkreipti dėmesį, kad Direktyvos 91/533/EEB (anglų kalbos tekste) 8 straipsnio 2 dalyje minimos sąvokos „*temporary contract*“ ar „*temporary employment relationship*“ į lietuvišką Direktyvos 91/533/EEB tekstą buvo perkeltos išverčiant kaip „*terminuota sutartis*“ ar „*terminuoti darbo santykiai*“, nors žodis „*temporary*“ verčiamas kaip „*laikinas*“ (interaktyvus anglų – lietuvių kalbos žodynas, 2021). Tad darytina išvada, kad Direktyvos 91/533/EEB tekstas į lietuvių kalbą išverstas klaidingai ir turėtų būti naudojamos sąvokos „laikina sutarti“ ar „laikini darbo santykiai“.

⁴ Pavyzdžiui: Tarybos direktyvose Nr. 91/383/EEB ir Nr. 1999/70/EB.

sutartį arba darbo santykius“ turinčius darbuotojus, siekė numatyti darbuotojus, kurių sutarties trukmė yra tokia trumpa, kad pareiga pasikreipti į darbdavį prieš kreipiantis į teismą gali pažeisti veiksmingą naudojimąsi teismine tvarka. Atitinkamai, Direktyvoje 91/533/EEB nesant nuorodų, kaip tiksliau turi būti skaičiuojama ši trukmė, iš principo ją nustatyti turi valstybės, atsižvelgiant į atitinkamų sričių ar profesijų arba darbo veiklos ypatybes (*R.A vs. Kommunernes Ladsforening*, (2008) ESTT Nr. C-306/07).

Apibendrinant galima teigti, jog Direktyvoje 91/533/EEB nėra aiškiai nurodyta kokios trukmės santykius apima sąvoka „laikini darbo santykiai“ bei apie kokias sutartis kalbama vartojant sąvoką „laikinos darbo sutartys“. Nurodomi darbuotojui pateiktinos informacijos, susijusios su darbo santykiais, aspektai nėra pakankamai detalizuoti, o ES valstybės narės nėra išplėtusios šio sąrašo (nors tokią galimybę turi), kad užtikrint kuo efektyvesnę darbuotojo teisę gauti informaciją apie darbo santykius. Darbo santykių formalizavimas yra įtvirtintas Direktyvoje 91/533/EEB, tačiau nėra įtvirtintų nuostatų, kurios palengvintų šių formalizavimų procesines įrodinėjimo galimybes darbuotojams. Tokia ESST praktika dėl Direktyvos 91/533/EEB nuostatų taikymo ES valstybių narių teisėje rodo, kad nėra galimybės pasiekti direktyvoje keliamo tikslo – darbuotojo teisės gauti informaciją apie esmines sutarties arba darbo santykių sąlygas, įskaitant ir šios teisės gynimą.

Plačiau Direktyvos 91/533/EEB nuostatų turinį darbo autorius nagrinės ir jas lygins su Direktyvos 2019/1152 nuostatomis šio darbo II skyriuje bei pateikiamame priede Nr. 2.

2. NAUJO REGLAMENTAVIMO POREIKIS IR DIREKTYVOS 2019/1152 ATSIRADIMAS

2.1. Direktyvos 2019/1152 atsiradimo prielaidos pagal Europos Komisiją

2017 m. gruodžio 21 d. Europos Komisija (toliau – Komisija) pateikė pasiūlymą dėl Direktyvos 91/533/EEB pakeitimo. Pasiūlyme Komisija rėmėsi 2016 m. atliktu tyrimu, kuris parodė, jog darbo sąlygos yra pasikeitusios ir toliau sparčiai keičiasi. Tai reiškia, kad 2016 m. ketvirtadalis tarp darbdavių ir darbuotojų sudarytų darbo sutarčių buvo dėl nestandartinio darbo ir daugiau kaip pusė per pastarąjį dešimtmetį sukurtų darbo vietų buvo nestandartinės⁵, atsižvelgiant į visumą (Commission staff working document impact..., 2017, p. 17). Taip pat, Komisija remiasi 2016 m. Europos Sąjungos darbo jėgos tyrimu, kuris parodė, kad tik ketvirtadaliui, pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, pavyksta pereiti dirbti pagal neterminuotas darbo sutartis, o ne savo noru ne visą darbo laiką dirbo maždaug 28 proc. darbuotojų (6th European working conditions survey, 2017). Iš to seka ir Europos Komisijos pareiškimas, kad nesant lankstesnės darbo tvarkos reguliavimo, gali pritrūkti tikrumo dėl taikytinų teisių įvairiems nestandartiniams darbo santykiams (Komisijos komunikatas „Europos bendro vartojimo..., 2016).

Komisijos pateiktame pasiūlyme visi pateikti duomenys suponuoja šiuos poreikius – tikslus: a) gerinti darbuotojų galimybes gauti informaciją apie darbuotojų darbo sąlygas; b) gerinti darbuotojų darbo sąlygas, kartu užtikrinant gebančią prisitaikyti ir novatorišką darbo rinką; c) gerinti atitiktį darbo sąlygų standartams užtikrinant teisės aktų vykdymą; d) didinti darbo rinkos skaidrumą bei vengti užkrauti neproporcingą našą įmonėms (Commission staff working document impact..., 2017, p. 9-16). Su Direktyva 91/533/EEB Komisija tikisi, kad visi anksčiau išvardinti tikslai gali būti pasiekti. Atitinkamai darbuotojų darbo sąlygų skaidrumas, nuspėjamumas bei saugumas gali būti pilnai įgyvendintas, o kartu ir darbuotojo bei darbo santykių sąvokos būtų apibrėžtos, atsižvelgiant į ESTT praktiką, Europos Sąjungos valstybių narių teisėje.

Komisija, kreipdamasi su prašymu priimti Direktyvą 91/533/EEB, iškelia 4 pagrindines problemas: **pirma**, tai dalis darbuotojų, kurių nepasiekia rašytinės formos (nesvarbu ar elektroninio formato ar ne) informacija apie darbo sąlygas bei darbuotojai, kurie nesupranta jiems taikomų nuostatų, kai

⁵ Komisijos siūlyme, nestandartinis darbas apima ne visą darbo laiką ir laikiną darbą visą darbo laiką arba ne visą darbo laiką. Marius Jarulaitis išskiria konkrečias darbo santykių rūšis, kurios labiau detalizuojamos, tačiau atitinka Komisijos pasiūlyme suformuluotą aiškinimą: laikino užimtumo, nevisiško užimtumo, nepakankamo užimtumo, pernelyg didelio užimtumo, savarankiško užimtumo, neformalaus užimtumo, užimtumo gyventojų namų ūkiuose (Jarulaitis, 2008). Iš to darytina išvada, kad Komisija aiškindama nestandartinio darbo formas darbu daugiau nei įprastą darbo dieną laiko standartiniu darbu.

darbo santykiai tampa ne standartiniai (Commission staff working document impact..., 2017, p. 9). Ši problematika grindžiama REFIT atlikta Direktyvos 91/533/EEB vertinimo analize (toliau – Vertinimas), kuri parodo, kad nemažai ES valstybių narių⁶ savo nacionalinėje teisėje naudoja Direktyvos 91/533/EEB taikymo išimtį. Ši taikymo srities išimtis nurodyta Direktyvos 91/533/EEB 1 straipsnio 2 dalyje, kurioje sakoma, kad ES valstybės narės gali netaikyti šios direktyvos darbuotojams, kurių sutartis arba darbo santykiai iš viso trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį ir (arba) darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas. Taip pat, kai yra nenuolatinio ir (arba) specifinio pobūdžio darbo santykiai ar darbo sutartis (Direktyvos 91/533/EEB 1 str.). Kartu prie pirmosios problemos priskiriama ir jau pirmame skyriuje aptarta teisė - pačioms ES valstybėms narėms savo nacionaliniais teisės aktais apibrėžti, kas laikytina darbuotoju, darbo sutartimi ir darbo santykiais. To pasekoje, dalis ES darbuotojų negali pasinaudoti Direktyvos 91/533/EEB suteikiamomis teisėmis ir ginti savo teises grindžiant pastarosios nuostatomis, nes nacionalinė teisė perkeldama pasinaudojo viena ar kita išimti arba apibrėžia darbuotojus, darbo sutartis ir darbo santykius ne taip, kad pastarieji patektų į taikymo sritį. Verta paminėti, kad vykstant deryboms pirminis Komisijos siūlymas būsimame Direktyvos 2019/1152 tekste buvo įtvirtinti darbuotojo, darbdavio ir darbo santykių sąvokas, tačiau tai sulaukė neigiamos reakcijos iš Europos regionų komiteto. Europos regionų komitetas motyvavo tuo, kad šios apibrėžtys, susijusios su darbo, socialinės apsaugos ir mokesčių teise, priklauso valstybių narių kompetencijai (Europos regionų komiteto nuomonė, 2018). **Antra**, rašytinis informavimas būna nepakankamas arba pateiktas per vėlai, nes pagal Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnį, nurodomas nebaigtinis sąrašas informacijos, kurią darbdavys turi pateikti darbuotojui, o 3 straipsnis, nurodo, kad darbdavys tai turi padaryti ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo (Commission staff working document impact..., 2017, p. 14).. Iš to seka, kad darbuotojai, ypač dirbantys pagal projektinio darbo sutartį arba sezoninį darbą, gali iš viso nesulaukti informacijos apie savo darbo sąlygas ir darbo pobūdį iki pat darbo santykių pabaigos. Tai skatina neskaidrumą ir kelia nežinomybę bei darbdavio galimą piktnaudžiavimą. Anot Vertinimo, tik Lietuva, Bulgarija, Vengrija, Latvija, Liuksemburgas, Lenkija, Rumunija ir Slovėnija įgyvendindamos Direktyvą 91/533/EEB, priėmė įstatymų nuostatas, kuriose nurodo, kad darbdavys turi pateikti darbuotojui visą informaciją apie darbo sutartį ir darbo santykių aspektus, prieš darbuotojo darbo pradžią (Commission staff working document impact..., 2017, p. 14). Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad Direktyvos 91/533/EEB nustatytas ne ilgesnis nei dviejų mėnesių darbuotojų informavimo terminas ne koreliuoja su ES socialinio ramsčio 7 principu, kuris teigia, kad įdarbinimo pradžioje darbuotojas turi teisę būti informuotas apie su darbo santykiais

⁶ Tik viena trečioji ES valstybių narių nesinaudoja Direktyvos 91/533/EEB galimomis išimtimis, kuriomis ES valstybėms narėms leidžiama nukrypti direktyvoje esančių nuostatų.

susijusias jų teises ir pareigas (Europos socialinių teisių ramstis, 2017). **Trečia**, teisių apsaugos mechanizmai neužtikrina tinkamo nuostatų įgyvendinimo (Commission staff working document impact..., 2017, p. 15) Prie šio teiginio Komisija priskiria du aspektus: a) maža teismų praktika rodo, kad darbuotojai vengia ginti savo teises teisminėse institucijose, kai yra darbo santykiai su darbdaviu, kurį skundžia bei b) trūkumas sankcijų darbdaviams, dėl ko galimai darbuotojai vengia ginti savo teises. Mažai ES valstybių narių nacionalinėje teisėje taiko papildomų baudų⁷ institutą ir mieliau renkasi tiesiog žalos atlyginimo institutą, kai darbuotojas pats įrodo darbdavio kaltę (REFIT Evaluation of the „Written..., 2017, p. 15-16). Komisija savo siūlyme ir kituose dokumentuose, autorius nuomone, mažiausiai skiria dėmesio teisių gynimo problematikai ir daugiausiai orientuojasi į darbo sąlygų skaidrumą ir informavimą. **Ketvirta**, padidėjęs darbo santykių nestabilumas ir nenuspėjamumas (Commission staff working document impact..., 2017, p. 16). Šį teiginį papildant, galima teigti, kad nestabilumas ir nenuspėjamumas pasireiškia informacinių technologijų daroma įtaka bei *Gig ekonomikos* vyravimu. Komisija tai grindžia itin nenuspėjamais ir kintančiais darbo grafikai, nepateisinamai ilgai bandomaisiais laikotarpiais, kuriais dažnai naudojami darbdaviai sumažindami sau finansinę naštą bei ribotomis galimybėmis darbuotojui pereiti dirbti į kitą, socialiai saugesnę, darbo formą. (REFIT Evaluation of the „Written..., 2017, p. 17-20) Remiantis 2015 m., Europos darbo sąlygų tyrimo duomenimis, 40 procentų darbuotojų Europos Sąjungoje negauna jokio apmokymo ar bendrojo supažindinimo su darbo aplinka bei darbe naudojamais įrankiais (European working conditions survey, 2015). Tai lemia darbo sąlygų nenuspėjamumą bei darbuotojų sunkesnę integraciją į darbo rinką

Atsižvelgiant į anksčiau išdėstytus tyrimų duomenis, bei į tai, kad Direktyvoje 91/533/EEB buvo nustatyti minimalūs reikalavimai, kurie per daugiau nei 25 metus pasikeitė bei pasikeitusią darbo rinką, ES Parlamentas ir Taryba priėmė Direktyvą 2019/1152. Jos priėmimo laikotarpis truko daugiau nei dvejus metus. Tikėtina, kad Direktyva 2019/1152 bus pasiekti visi Komisijos keliami tikslai, sprendžiamos problemos bei sustiprinamos darbuotojų teisės į skaidrias bei nuspėjamas darbo sąlygas. Konkrečius Direktyvos 91/533/EEB ir Direktyvos 2019/1152 nuostatų skirtumus darbo autorius aptars kitose šio darbo dalyse bei direktyvų nuostatų palyginamą galima pamatyti priede Nr. 2.

⁷ Kalbama apie pinigines baudas arba atitinkamų leidimų sustabdymus bei nutraukimus, atsiejant tai nuo žalos padengimo instituto.

2.2. Direktyvos 2019/1152 tikslo įgyvendinimas remiantis jos nuostatomis

Prieš gilinantis į Direktyvos 2019/1152 konkrečias nuostatas, svarbu įvertinti jos tikslą - *gerinti darbo sąlygas skatinant skaidresnį ir nuspėjamesnį užimtumą kartu užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti*, bei išsiaiškinti, ar pastarasis dokumentas, savo nuostatomis, realizuoja iškeltus tikslus (Direktyvos 2019/1152 1 str.). Nors darbo rinkos gebėjimas prisitaikyti (kaip pati koncepcija) yra naudojama ir kitose ES direktyvose, tačiau B. Bendnarowicz kvestionuoja tokį tikslą. Jis teigia, kad skaidrus ir nuspėjamas užimtumas neturi daryti įtakos darbo rinkos gebėjimui prisitaikyti. Tai turėtų būti laikoma tiesiog neatsiejamu ir standartiniu užimtumo bruožu. Anot jo, tokia formuluotė gali reikšti, kad darbo sąlygos gerinamos prisitaikymo sąskaita, todėl prisitaikymas, kai kuriais atvejais gali būti svarbesnis už darbo sąlygas (Bendnarowicz, 2019 p. 611).

Direktyvos 2019/1152 taikymo sritis yra praplėsta (žr. priede Nr. 2), tačiau anot B. Bendnarowicz, Direktyvos 2019/1152 1 straipsnio 2 dalyje esanti nuostata, nusakanti kokiems darbuotojams taikoma ši direktyva, yra *hibridinis* teisinis darbuotojo apibrėžimas, nes tai remiasi nacionaliniais įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ar praktika bei reikalinga atsižvelgti į ESTT praktiką dėl darbuotojo sąvokos aiškinimo. Būtent išlyga dėl ESTT praktikos gali sukelti daugiausiai sunkumų, nes atsiranda atvejai, kai nacionalinių darbuotojų apibrėžimų neįmanoma suderinti su ESTT praktika. Kyla klausimų kaip ES teisė paveiktų nacionalinę teisę, nes iš esmės ES teisei turėtų būti teikiama pirmenybė prieš nacionalinę (Bendnarowicz, 2019 p. 613) Be abejo, toks darbuotojo aiškinimas, kuris turi atitikti Direktyvos 2019/1152 nuostatas, turėtų daryti įtaką ir nacionaliniams teismams, kurie darbuotojo sąvoką turėtų aiškinti lanksčiau, kad atitiktų iškeltus reikalavimus.

Kalbant apie darbdavio sąvokos sampratą, yra aktuali Direktyvos 2019/1152 1 straipsnio 5 dalis, kuri leidžia darbdavio pareigas įgyvendinti visiems subjektams nepriklausomai nuo to, ar tai fizinis ar juridinis asmuo, bei neatsižvelgiant į tai, ar jis susijęs darbo santykiais su darbuotoju - svarbu darbdavio pareigų užtikrinimas (Direktyvos 2019/1152, 1 str.). Tikslios darbdavio sąvokos nebuvimas ES valstybėms narėms gali kelti nemažai sumaišties jeigu jos nacionalinėje teisėje nedetalizuos šios sąvokos arba jos nesusies su darbo santykiais. Tokiu atveju bus galimos situacijos, kai darbdaviai, kurie turi atlikti darbdavio pareigas, įskaitant, bet neapsiribojant, būtinos informacijos pateikimą prieš darbo santykių pradžią, gali nesuteikti jos vien dėl netinkamo savęs, kaip subjekto, turinčio darbdavio pareiga, neidentifikavimo.

Direktyvos 2019/1152 2 ir 3 konstatuojamose dalyse referuojama į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją (toliau – Chartija), Europos socialinių teisių ramsčio (toliau – Ramsti) principus, kurie savo esme yra teisių ir principų rinkiniai. Ramsčio 5 principas teigia, kad darbuotojai, nepriklausomai nuo jų darbo santykių rūšies ar trukmės, turi teisę į sąžiningą ir vienodą požiūrį darbo sąlygų atžvilgiu, galimybę naudotis socialine apsauga, mokytis bei būti skatinami pereiti prie neterminuoto darbo (Europos socialinių teisių ramstis, 2017). Direktyvoje 2019/1152 galima rasti neatitikimų anksčiau aptartam Ramsčio 5 principui, kaip antai - 1 str. 3 ir 4 dalys numato galimas jos netaikymo išimtis darbuotojams, kurie turi darbo santykius su iš anksto apibrėžtu ir faktiškai išdirbtu darbo laiku, kurį per apskaitinį keturių paeiliui einančių savaitių laikotarpį, per savaitę vidutiniškai sudaro ne daugiau kaip trys valandos. Taip pat, galimas netaikymas darbo santykiams, pagal kuriuos iki darbo pradžios nėra iš anksto nustatyta garantuota apmokama darbo apimtis (Direktyvos 2019/1152 1 str.). Tokios išimtys prieštarauja Ramsčio 5 principui, nes suteikia galimybę ES valstybėms narėms apriboti Direktyvos 2019/1152 taikymą darbuotojams pagal darbo trukmę. Taip pat Ramsčio 5 principą galima vertinti ir Direktyvos 2019/1152 12 ir 13 straipsnių kontekste. Pastarieji straipsniai nurodo ES valstybėms narėms užtikrinti galimybę darbuotojus apmokyti nemokamai, jei to reikalauja ES ar nacionalinė teisė arba kolektyviniai susitarimai bei užtikrinti galimybę darbuotojui prašyti būti perkeltam į kitas, labiau nuspėjamas darbo formas. Tačiau, jei bus taikomos 1 straipsnyje aptartos išimtys, automatiškai darbuotojai praras Direktyvos 2019/1152 suteikiamas galimybes, nurodytas jos 12 ir 13 straipsniuose (2019/1152 direktyvos 12 ir 13 str.).

Direktyvos 2019/1152 12 straipsnis, kuris reglamentuoja darbuotojų teisę prašyti pereiti prie kitos darbo formos nesukuria jokių pareigų arba prievolių darbdaviui pateikti atsakymą, o anot J. M. M. Boto, tai iš viso yra abejotino efektyvumo pareiga perkelti darbuotoją į palankesnę darbo formą (Boto, 2020, p. 170). Direktyvos 2019/1152 13 straipsnis, kuris nurodo, kad darbuotojas turi teisę būti nemokamai apmokytas, gali būti išviso nenaudojamas praktikoje, jei ES ar nacionalinėje teisėje bei kolektyviniuose susitarimuose nėra įtvirtinta apmokymo reikalavimo.

Direktyvos 2019/1152 5 straipsnio 3 dalis, kurioje nurodoma valstybės narėms užtikrinti įstatymų ir teisės aktų bei visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių viešą ir nemokamą prieinamumą nuotoliniu būdu, turėtų būti paprasčiausias veiklos organizavimo klausimas nei tam tikrų įstatymų leidybos klausimas (Boto, 2020, p. 163).

Vertinant 8 straipsnio 3 dalies nuostatą, kuria teigiama, kad išbandymo laikotarpis gali būti ilgesnis dėl darbo pobūdžio ar darbuotojo interesų, nei Direktyvos 2019/1152 konstatuojamoje dalyje, nei kituose lydimuose politiniuose dokumentuose nėra pateikiama pavyzdžiu arba platesnio paaiškinimo

kaip turėtų būti suprantamas tokios išimties taikymas, o tai atveria galimybę darbdaviui pasinaudoti šiuo neaiškumu ir veikti nustatant nepagrįstai ilgą išbandymo laikotarpį.

Direktyvos 2019/1152 9 straipsnis, kuris kalba apie užtikrinimą darbuotojams nedrausti dirbti kitiems darbdaviams kitu laiku, nei darbdavio darbo grafike nustatytas laikas, sietinas su Chartijos 15 straipsnyje įtvirtinta asmens teise į darbą, tačiau straipsnyje numatyta išimtis dėl ribojimų taip pat kelia neaiškumą. Lieka neaišku ar siekiant tinkamai įgyvendinti išimtį, t.y. taikomus nesuderinamumo apribojimus dėl objektyvių priežasčių, darbuotojas turi prašyti darbdavio leidimo dirbti kitam darbdaviui, taip pat ar privalo informuoti darbdavį apie esamus darbo santykius su kitu darbdaviu. B. Bendnarowicz mano, kad atsižvelgiant į socialinės politikos tikslus, kurių siekiama Direktyva 2019/1152, atrodo, kad išankstinio darbdavio sutikimo dirbti lygiagrečiai kitam darbdaviui būtų nesuderinama su pačiu Direktyvos tikslu, nebent tokia išlyga būtų numatyta darbo sutartyje (Bendnarowicz, 2019 p. 619). Taip pat pažymėtina, kad Direktyvos 2019/1152 9 straipsniu siekiama apsaugoti darbuotojus nuo jam taikytino priešiško darbdavio požiūrio, kai darbuotojas dirba kitam darbdaviui. Asmens požiūris yra objektyviai itin sunkiai įvertinamas, tad tikėtina, kad praktikoje ši darbuotojo apsauga bus neefektyvi.

Įvertinus Direktyvos 2019/1152 nuostatas, autoriaus nuomone, galima daryti išvadą, kad jos prisideda prie Direktyvos 2019/1152 tikslo įgyvendinimo, tačiau nėra pakankamos, kad jų realizavimas darbo santykių teisiniame reguliavime užtikrintų pastarosios direktyvos tikslo įgyvendinimo. Tam tikrų nuostatų įgyvendinimas nacionalinėse teisės sistemos gali kelti nemažai iššūkių ar problemų užtikrinant veiksmingą jų veikimą, o ne formalų atitikimą Chartijos ir Ramsčio principams.

3. SUTAMPAMČIŲ DIREKTYVOS 2019/1152 IR DIREKTYVOS 91/533/EBB NUOSTATŲ ANALIZĖ

Ankstesniuose skyriuose buvo minėta, kad Direktyva 2019/1152 pakeičia ir panaikina Direktyvą 91/533/EBB, nes pastaroji nepakankamai reguliuoja ES darbuotojų ir darbdavių darbo santykius. Lyginant abiejų direktyvų tekstus, nekvestionuojama tai, jog dalis nuostatų buvo perkelta iš Direktyvos 91/533/EBB ir vienaip ar kitaip pakeistos bei papildytos (nuostatų palyginimas pateikiamas priede Nr. 2). Todėl šiame skyriuje bus lyginamos nuostatos, kurios buvo perkeltos iš Direktyvos 91/533/EBB į Direktyvą 2019/1152 bei analizuojamas jų pokytis.

Kaip jau buvo analizuotas šio darbo 2.2 poskyryje, Direktyvos 91/533/EBB direktyvos taikymo sritį apibrėžiantis straipsnis buvo perkeltas ir kartu praplėsta samprata kaip turėtų būti suprantamas darbuotojas, kuriam bus taikoma Direktyva 2019/1152. Praplėstos nuostatos taikymo galima problematika taip pat buvo aptarta, tad autorius šios nuostatos nebenagrinės šiame skyriuje.

Direktyvos 91/533/EBB 2 straipsnis nustato darbdaviams pareigą informuoti darbuotoją apie visus esminius sutarties ar darbo santykių aspektus ir šių aspektų nebaigtinis sąrašas yra pateikiamas Direktyvos 91/533/EBB 2 straipsnio 2 dalyje. Direktyvoje 2019/1152 tai yra 4 straipsnis, kuris yra praplečiamas įtraukiant naujus darbo santykių aspektus, tokius kaip informacija apie bandomąjį laikotarpį, informaciją apie laikinojo darbo naudotoją, suteiktą teisę į mokymo paslaugas bei informaciją apie socialinio draudimo institucijas. Aišku, kai kurie iš šių atveju neprivalomi, jei tai nėra darbo santykių dalis (Direktyvos 2019/1152 4 str.). Tokie pokyčiai nesukuria jokių esmingai naujų pareigų ar teisių, nes pats sąrašas yra ne baigtinis, o tik atliekamas patikslinimas, kuris gali būti siejamas su Direktyvoje 2019/1152 atsirandančiomis nuostatomis dėl išbandymo laikotarpio bei darbuotojo teisės į nemokamą apmokymą. Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyvoje 2019/1152 4 straipsnyje nebelieka pareigos darbdaviui informuoti apie darbo sutarties aspektus, o nurodoma pareiga informuoti tik apie esminius darbo santykių aspektus. Tad atsižvelgiant į *Lange* bylą, kur ESTT buvo pasakę, jog darbdavys automatiškai turi informuoti ir apie sąlygas, kurios yra sutartinės, tikėtina, kad ateityje, jei nacionaliniuose teisės aktuose valstybės nepraplės šio sąrašo, gali kilti ginčų dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotoją apie darbo sutarties sąlygas (W. L. v. *Georg Schünemann GmbH* (2001) ESTT Nr. C-350/99). Anot atliktos ES valstybių narių lyginamosios analizės, paaiškėjo, kad beveik visos ES valstybės narės Direktyvos 91/533/EBB 2 straipsnyje minimus aspektus yra perkėlusios į nacionalinę teisę be papildomo praplėtimo (Bozhko, Kulchii, Zadorozhnyy, 2020, p. 5). Tad tikėtina, kad Direktyvos 2019/1152 4 straipsnyje keliais punktais praplėstas sąrašas nebus labiau plečiamas nacionalinėse teisės sistemose. Su Direktyvos 2019/1152

4 straipsniu nėra sukuriamos išskirtinai naujos pareigos darbdaviui arba teisės darbuotojui. Yra tik plečiamas pateiktinos informacijos sąrašas, kuris ir taip gali būti plečiamas valstybių narių iniciatyva.

Su Direktyvos 91/533/EBB 2 straipsniu sistemiškai turėtų būti naudojamas ir 3 šios direktyvos straipsnis, kuris nurodo, kad 2 straipsnyje pateikta informacija turi būti pateikta rašytinės darbo sutarties ir (arba) priėmimo į darbą raštu ir (arba) vieno ar daugiau rašytinio dokumento forma atitinkamai ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo (Direktyvos 91/533/EBB 2str.). Direktyvoje 2019/1152 tai išskaidoma į du atskirus straipsnius. Direktyvos 2019/1152 3 straipsnis išlaiko bendrą principą, kad informacija pateikiama raštu ir nurodo, kad tai gali būti pateikiama tiek popieriuje, tiek elektronine forma. Direktyvos 2019/1152 5 straipsnis panaikina 2 mėnesių terminą informacijai pateikti ir nustato, kad darbdavys informaciją apie Direktyvos 2019/1152 4 straipsnio 2 dalies a-e, g, k, l, m punktuose⁸ nurodytus darbo santykių aspektus turi pateikti per 7 kalendorines dienas nuo pirmosios darbuotojo darbo dienos bei informaciją apie kitus darbo santykių aspektus per 1 mėnesį nuo pirmos darbo dienos. Vėl gi, remiantis atlikta lyginamąja analize, didžioji dalis ES valstybių narių tiesiog perkėlė Direktyvos 91/533/EBB 3 straipsnyje esančius informacijos pateikimo terminus. Tikėtina, kad su Direktyvos 2019/1152 5 straipsniu bus taip pat. Tačiau nedidelė dalis šalių terminus sumažino, pvz.: Prancūzijoje turi pateikti ne vėliau nei per dvi dienas nuo priėmimo į darbą, Austrijoje iškart po darbo santykių atsiradimo (Bozhko, Kulchii, Zadorozhnyy, 2020, p. 6). Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 44 straipsnis, nustato kad informacija apie darbo sąlygas turi būti pateikta darbuotojui iki darbo pradžios (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016) Su Direktyvos 2019/1152 5 straipsniu sutrumpinti informacijos pateikimo terminai vertinti teigiamai. Tiesa, Direktyvos 2019/1152 5 straipsnio 4 dalyje nustatyta leidimas ES valstybėm narėms sukurti dokumentų, kuriais pateikiama informaciją darbuotojams, šablonus ir modelius, nesukuria jokios pridėtinės vertės, nes toks leidimas nepanaikina jokio esančio draudimo ir yra organizacinio pobūdžio (Direktyvos 2019/1152 5 str.). Valstybės tai galėtų daryti ir be tokios nuostatos. Aišku, toks šablonų sukūrimas, suteikia daugiau aiškumo ir nuspėjamumo darbuotojams įsidarbinimo metu. O Direktyvos 2019/1152 3 straipsnis atveria galimybę informaciją pateikti prieinamesniu – elektroniniu būdu.

Kalbant apie informacijos pateikimą darbuotojams, komandiruojamiems dirbti į kitą ES valstybę narę arba trečiąją valstybę, Direktyvoje 2019/1152 tai pateikiama 7 straipsnio nuostatomis, kurios

⁸ Minimi Direktyvos 2019/1152 5 straipsnio 1 dalies punktai nustato, kad per 7 kalendorines dienas darbdavys privalo pateikti šią informaciją: darbo santykių šalių tapatybę, darbo vietą, darbo pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją arba trumpą darbuotojo atliekamo darbo aprašą ar jo apibūdinimą, darbo santykių pradžios datą, terminuotų darbo santykių atveju – tų santykių pabaigos datą ar numatomą trukmę, bandomojo laikotarpio trukmę ir sąlygas, darbo užmokestį, darbo dienos ar savaitės darbo laiko normą, viršvalandžius ir jų apmokėjimo tvarką, kai taikoma apie kintamo darbo grafiką, apmokamų valandų skaičių, apskaitines valandas ir dienas kada gali būti reikalaujama dirbti, minimalų pranešimo laikotarpį iki darbo užduoties pradžios.

perkeltos iš Direktyvos 91/533/EBB 4 straipsnio. Direktyvoje 2019/1152 atsiranda reikalavimas nurodyti darbuotojui į kokią valstybę jis siunčiamas, taip pat įpareigojama komandiruojamiems darbuotojams, kuriems taikoma Direktyva 96/71-EB, pranešti apie darbo užmokestį, kuri turi gauti pagal priimančiosios valstybės narės taikomą teisę, taikytinus visų rūšių komandiruojinčius ir kitas išlaidas bei privalu pateikti nuorodas į oficialias nacionalines interneto svetaines, kurios parengtos pagal Tarybos direktyvo 2014/67/ES reikalavimus (Direktyvos 2019/1152 7 str.). Pastarųjų darbavių pareigų Direktyvoje 91/533/EBB nebuvo. Atkreiptinas dėmesys, kad valstybėms narėms suteikta diskrecija netaikyti šio straipsnio tais atvejais, kai darbuotojo darbo laikas kitoje šalyje neviršija keturių paeiliui einančių savaičių.

Direktyvos 91/533/EBB 5 straipsnis reglamentuoja darbdavio pareigą informuoti darbuotoją apie sutarties ar darbo santykių pakeitimus. Direktyvoje 2019/1152 ši nuostata perkelta į 6 straipsnį, kur nebelineka 1 mėnesio termino, per kurį privalu informuoti apie pasikeitimus. Taip pat straipsnyje įtvirtinama, kad apie pakeitimus darbuotojas turi gauti informaciją prieš įsigaliojant pakeitimams (Direktyvos 2019/1152 6 str.). Tačiau darbo santykių pokyčių informacija nėra detalizuojama kokiu būdu turi būti pateikta. Tik pažymima, kad tai turi būti dokumente. Dauguma ES valstybių narių yra tiesiogiai perkėlusios Direktyvos 91/533/EBB 5 straipsnio nuostatas be jokių palankesnių nuostatų (Bozhko, Kulchii, Zadorozhnyy, 2020, p. 7) Šios nuostatos perkėlimas ir pakeitimas užtikrina darbuotojų teisę į savalaikę darbo santykių informaciją nepriklausomai nuo jo pokyčių. Leidžia geriau pasiruošti pokyčiams (jei to reikia) ir didina darbo santykių nuspėjamumą.

Dar viena aktuali nuostata, kurią svarbu aptarti šiame skyriuje, tai Direktyvos 91/533/EBB teisių gynimas, kuris reglamentuojamas 8 straipsnyje. Kaip vienas iš didžiausių Direktyvos 91/533/EBB trūkumų teisinėje literatūroje yra įvardijama tai, kad pati direktyva nenustato jokių sankcijų darbdaviams, pažeidusiems pareigą informuoti darbuotojus apie jų darbo sąlygas. Šiuo atveju, Direktyvos 91/533/EBB 8 straipsnyje tik nustatoma valstybių narių pareiga užtikrinti darbuotojų teisę kreiptis į teismą, o jeigu tai priimta pagal nacionalinę teisę, prieš tai kreiptis į kitas įgaliotas valstybės institucijas ir net į patį darbdavį su atitinkamu reikalavimu (Petrylaitė, Davulis, Petrylaitė, 2008, p. 191). Taip pat ir byloje *Kampelmann ir kt ESTT* yra nustatęs vieną iš Direktyvos 91/533/EBB trūkumų, kad joje nėra įtvirtinta įrodinėjo pareiga ar prezumpcija (žr. šio darbo I skyrių). Tad su Direktyva 2019/1152 atsirado teisinė prezumpcija įpareigojanti darbdavį paneigti, kad darbuotojas laiku negavo papildomos informacijos po pasikreipimo į darbdavį (Direktyvos 2019/1152 15 str.). Nustatytas įpareigojimas valstybėms narėms suteikti galimybę darbuotojams veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir užtikrinti darbuotojams teisę į direktyvos suteikiamų teisių gynimą (Direktyvos 2019/1152 16 str.). Direktyvoje 2019/1152 įtvirtinta darbdavio įrodinėjimo pareiga

pagrįsti, kad darbuotojas buvo atleistas ne todėl, kad pasinaudojo direktyvoje numatytais teisėmis (Direktyvos 2019/1152 18 str.) bei galiausiai įpareigoja valstybės nars nustatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasias sankcijas už pažeidimus pagal Direktyvą 2019/1152 (Direktyvos 2019/1152 19 str.). Direktyvos 2019/1152 teisių gynimo mechanizmas kur kas detaliau išplėstas nei buvo Direktyvoje 91/533/EBB. Tai leidžia darbuotojui efektyviau ginti savo teises bei su Direktyvoje 2019/1152 numatytais prezumpcijomis mažina darbdavių galimybę apeiti darbuotojų gynbos mechanizmą inicijuojant darbuotojų atleidimą ar išvengiant nenustatytų sankcijų.

Apibendrinant galima teigti, kad didžioji dalis perkeltų nuostatų iš Direktyvos 91/533/EBB į Direktyvą 2019/1152 yra tiesiog perrašytos praplečiant jas neesmingai arba labiau detalizuojant tik pavienius punktus. Įvertinus teisės mokslininkų atliktą Direktyvos 91/533/EBB įgyvendinimo lyginamąją analizę, kuri parodo, jog ES valstybės narės yra linkusios formaliai perkelti direktyvų nuostatas, galima tikėtis, kad palankesnių sąlygų, nei nurodyta Direktyvoje 2019/1152 nebus. Todėl kalbant apie perkeltas nuostatas, teisinis darbo santykių reguliavimas ES valstybėse narėse iš esmės nepakis. Atkreiptinas dėmesys, kad informacijos apie darbo santykius pateikimo terminai, kuriais remiantis darbuotojas gali ginti savo teises, bei kurie suteikia didesnio darbo santykių nuspėjamumo bei aiškumo, yra sumažinti. Taip pat išplėsta ir darbuotojų teisių gynimo mechanizmas, kuris tikėtina padės efektyviau įgyvendinti Direktyvos 2019/1152 nuostatas.

4. NAUJŲ DIREKTYVOS 2019/1152 NUOSTATŲ ANALIZĖ EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBIŲ NARIŲ DARBO TEISĖS KONTEKSTE

Šiame skyriuje bus analizuojama dalis Direktyvos 2019/1152 nuostatų, kurių nebuvo Direktyvoje 91/533/EBB, t.y. straipsniai detalizuojantys maksimaliojo bandomojo laikotarpio, darbo keliams darbdaviams, perėjimo prie kitos darbo formos, privalomo mokymo, kolektyvių sutarčių bei papildomų priemonių, kurios taikomos darbo pagal poreikį sutartims nuostatos ir pan. Pastarųjų nuostatų turinys bus aiškinamas pasitelkiant analizės ir lingvistinį metodą. Lyginamuoju metodu bus tiriamas šių nuostatų atitikimas Lietuvos, Estijos, Portugalija, Suomija, Latvija, Vengrija⁹ bei kitų ES valstybių narių nacionalinės teisės aktams, kurie reglamentuoja tapačias nuostatas. Taip bus siekiama įvertinti Direktyvos 2019/1152 dalies straipsnių atitiktį esamam reglamentavimui bei įvertinti galimus nuostatų pokyčius įgyvendinant Direktyvą 2019/1152.

4.1. Maksimali išbandymo trukmė

Kalbant apie išbandymo laikotarpio trukmę reglamentuojančias nuostatas, svarbu išsiaiškinti vartojamą terminologiją. Darbo kodekso 36 straipsnyje naudojama sąvoka „išbandymo terminas“ (Darbo kodekso 36 str.). 2019/1152 direktyvos lietuviško vertimo 8 straipsnyje ir jos konstatuojamose dalyse minimas „bandomasis laikotarpis“. Įvertinus minimus tiek Darbo kodekso, tiek 2019/1152 direktyvos straipsnius, galima suprasti, kad turinio prasme kalbama apie tą patį – darbuotojo ir darbdavio susitarimą dėl išskirtinio laikotarpio, kuriuo tiek darbdavys nori patikrinti darbuotojo atitikimą darbui, tiek darbuotojas nori patikrinti ar darbo sąlygos tenkina išsikeltus lūkesčius. Tikėtina, kad „bandomasis laikotarpis“ yra tiesioginis vertimas iš 2019/1152 direktyvos originaliame angliškame tekste vartojamos sąvokos „*probationary period*“. Tačiau siekiant išlaikyti teisės aktų sąvokų vienodumą bei atsižvelgiant į tai, kad būdvardžio įvardžiutinė forma „bandomasis“ žodžių junginyje „bandomasis laikotarpis“ pasireiškianti kaip derinamasis pažymins apibūdinantis tik laikotarpį, kuris šiame kontekste yra mažiau akcentuotinas. O žodis „išbandymo“, tai yra būdą išreiškiantis nemotyvuotosios vyriškosios giminės daiktavardis, kuris kartu žodžių junginyje „išbandymo trukmė“ pasireiškia kaip nederinamasis pažymins, o pastarasis yra

⁹ Šios šalys autoriaus pasirinktos siekiant palyginti vienodu laiku įstojušią į ES valstybių (Latvija, Estija, Vengrija, Lietuva), kurios daugelį metų negalėjo vystyti nacionalinės teisės sistemos, nes buvo okupuotos kartu primetant ir svetimą teisinę bazę, su valstybėmis, kurios prisijungė prie ES daug anksčiau (Portugalija, Suomija), įskaitant ir turimą nacionalinės teisės vystymo ilgesnį tęstinumą.

naudojamas prie pažymimojo žodžio bei atsako į klausimą „kieno trukmė?“. Tad autoriaus nuomone, akcentuojant išbandymo, o ne trukmės reikšmę, turėtų būti vartojama sąvoka „išbandymo terminas“.

Kalbant apie išbandymo laikotarpio trukmę Direktyvoje 2019/1152, svarbu paminėti, kad joje galima išgryninti kelis aspektus susijusius su išbandymo laikotarpiu. **Pirma**, išbandymo laikotarpis turi neviršyti 6 mėnesių. **Antra**, terminuotų darbo santykių atveju, išbandymo laikotarpio trukmė turėtų būti atitinkamai proporcinga sutarties trukmei bei darbo pobūdžiui, tačiau darbo sutarties atnaujinimas tai pačiai darbo funkcijai ar tomis pačiomis užduotimis nėra pagrindas atnaujinti ir išbandymo laikotarpį. **Trečia**, ES valstybėms narėms suteikiama teisė numatyti ilgesnį išbandymo laikotarpį grindžiant darbo pobūdžiu arba darbuotojo interesais bei turi teisę nustatyti atvejus, kai išbandymo laikotarpis gali būti pratęstas atsižvelgiant į nebuvimo darbe trukmę (Direktyvos 2019/1152 8 str.). Pastarasis atvejis šiek tiek apibūdinamas pačios Direktyvos 2019/1152 konstatuojamoje dalyje minint, kad išbandymo laikotarpis gali būti ilgesnis arba pratęsiamas, kai einamos vadovaujamos arba vykdomosios pareigos bei išbandymo laikotarpio trukmė pratęsiamas ligos ar atostogų atveju, norint darbdaviui tinkamai įsitikinti dėl darbuotojo atitikimo darbo funkcijoms atlikti. Anot ESTT, galimybė pratęsti išbandymo laikotarpį negali būti *a priori* laikoma neigiamu suinteresuotajam asmeniui veiksmu, nes ji leidžia panaudoti veiksmus, galinčius pagerinti ar palaikyti darbo santykius, o tuo yra suinteresuotos abi pusės (C.S.T. v. *Europos Centrinis Bankas* (2005) ESTT Nr.C-301/02 P).

Lietuvoje išbandymo laikotarpio taikymą reglamentuoja DK 36 straipsnis, kuriame yra įtvirtintas susitarimas dėl išbandymo. Jis yra priskiriamas kaip papildoma darbo sutarties sąlyga, kurios nesant darbo santykiai gali vykti ir darbo sutartis bus laikoma tinkamai sudaryta. Nagrinėjant anksčiau minėto DK straipsnio nuostatas galima matyti, kad a) išbandymo terminas negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai, b) į terminą nėra įskaitomas darbuotojo nebuvimas darbe, c) tiek darbdaviui, tiek darbuotojui norint nutraukti darbo santykius išbandymo laikotarpiu, nurodomas 3 darbo dienų įspėjimo terminas už tai nesumokant išeitinės išmokos (Darbo kodekso 36 str.). Toks pat išbandymo terminas nustatytas ir Latvijoje, Vengrijoje, Čekijoje, Lenkijoje, Slovakijoje bei Šveicarijoje. Tačiau nemažoje dalyje šalių, tokių kaip Liuksemburgas, Bulgarija, Vokietija, Malta (su išimti nustatyti daugiau), Slovakija, Ispanija, Švedija išbandymo laikotarpis siekia iki 6 mėnesių (The European Job Mobility Portal, 2020). Tiesa, Estijoje nustatyta bendra taisyklė, kad išbandymo laikotarpis negali viršyti 3 mėnesių, tačiau kartu negali būti ilgesnis nei pusė darbo sutarties termino (Employment contract act, 2008). Itin kazuistiškai išbandymo terminas pateikiamas Portugalijos darbo kodekso 112 straipsnio 1 dalyje. Ten 90 dienų bandomasis laikotarpis laikomas bendra nuostata, kuri taikoma įprastai visiems darbuotojams dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį. 180 dienų terminas

taikomas darbuotojams, kurie dirba pagal neterminuotą darbo sutartį ir užima sudėtingo techninio pobūdžio pareigas, prisiima didelę atsakomybę ar reikalaujama specialios kvalifikacijos, 240 dienų terminas taikomas darbuotojams, kurie dirba pagal terminuotą darbo sutartį ir užima vadovo arba vyriausiojo vadovo pareigas (Portugal Labour Code, 2009 Nr. 07/2009, 112 str.)

Apie išbandymo laikotarpį pasisako ir Europos Sąjungos teismai, tačiau tik viena byla yra aktuali šios Direktyvos nuostatų taikymo kontekste. ESTT antrosios kolegijos 2017 m. rugsėjo 7 d. sprendime paminėjo, kad asmeniui negali sukelti neigiamų pasekmių bandomasis laikotarpis, jei asmuo to laikotarpio metu nebuvo darbe dėl vaiko priežiūros atostogų. Pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms, asmeniui turi būti suteikiama galimybė įrodyti savo tinkamumą (H. v Land Berlin (2017) ESTT, Nr. C-174/16). Nesuteikta tokia galimybė paneigtų šio teisinio reguliavimo pagrindinį tikslą – nustatyti sąlygas, pagal kurias darbdavys galėtų objektyviai įvertinti darbuotojo kvalifikaciją, kompetenciją ir atitiktį darbui keliamiems reikalavimams (Davulis 018, p. 146). Toks ESTT aiškinimas dera ir su Direktyvos 2019/1152 28 konstatuojamąja dalimi, kurioje paaiškinamos tam tikros išimties kada gali būti pratęstas išbandymo laikotarpis, pvz.: dėl ligos ar atostogų. O pagal DK 36 straipsnio 2 dalies aiškinimą, sutartimi sulgytas išbandymo terminas *de lege* pratęsiamas skaičiuojant laikotarpius, kai darbuotojas dėl svarbių priežasčių nebuvo darbe (Davulis, 2018, p. 146-147). Atitinkamai tokia pati nuostata įtvirtinta Latvijos darbo kodekso 46 straipsnio 2 dalyje bei Suomijos Darbo sutarčių akto 4 straipsnyje. Tačiau čia ir iškyla klausimas ar prie tokių priežasčių būtų priskirtini tokie atvejai, kai darbuotojas ne nedirba išbandymo laikotarpiu dėl mokymų, dėl privalomosios karo tarnybos, dėl nušalinimo ir pan. Lietuvoje į šį klausimą nei teisės doktrinoje, nei teismų praktikoje dar nėra atsakymo, tačiau kiekvienas atvejis, autoriaus nuomone, turėtų būti vertinamas individualiai aiškinantis nebuvimo priežastį, darbo pobūdį bei darbovietės organizacinę praktiką.

Apibendrinant galima teigti, kad gan po lygiai pasitaiko ES valstybių narių, kurios taiko tiek 6 mėnesių maksimalų išbandymo laikotarpį, tiek 3 mėnesių maksimalų išbandymo laikotarpį. Tiek ESTT praktika, tiek Direktyvos 2019/1152 8 straipsnis nurodo išbandymo laikotarpio ilginimo galimybę, kai darbuotojas nedirba esant išbandymo laikui, tačiau nedetalizuoju atvejų kas gali patekti po „nebuvo darbe“ sąvoką išskyrus ligos ir atostogų atvejus. Ši nuostata nėra konkreti, tad galimai kels ginčus ar tokie atvejai kaip mokymasis, atlikimas privalomą karto tarnybą ar nušalinimas nuo pareigų bei kt. yra priskirtini prie nebuvimo darbe pagal Direktyvos 2019/1152 8 straipsnį.

4.2. Darbas keliems darbdaviams

Kalbant apie darbą keliems darbdaviams, Direktyvos 2019/1152 9 straipsnis įpareigoja ES valstybes nares užtikrinti, kad darbdavys nedraustų darbuotojui kitu laiku, nei darbdavio darbo grafike nustatytas laikas, dirbti kitiems darbdaviams. Taip pat neturėtų už tai jam taikyti priešiško požiūrio bei kartu leidžia nustatyti darbdavių taikomas nesuderinamumo apribojimų naudojimo sąlygas dėl objektyvių priežasčių, t. y. sveikatos ir saugos, verslo konfidencialumo apsaugos, viešųjų paslaugų vientisumo ar interesų konflikto vengimo (Direktyvos 2019/1152 9 str.). Direktyvos 2019/1152 29 konstatuojamoji dalis paaiškina, kad prie objektyvių draudimo dirbti kitiems sąlygų gali būti priskirta ir siekis apsaugoti verslo paslaptis (Direktyvos 2019/1152 29 par.).

Šios Direktyvos 2019/1152 straipsnis tiek Lietuvos, tiek kitų ES valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose gali būti pritaikomas jau esančioms nuostatomis skirtingai. Pavyzdžiui Latvijoje yra įtvirtinta nuostata, kuria darbuotojui leidžiama sudaryti darbo sutartis su keliais darbuotojais vienu metu, nebent to neleidžiama kolektyviniais susitarimais arba pačia darbo sutartimi (Latvia Labour Code, 2002, 91 str.) Jeigu pažiūrėsime į Lietuvos DK, tai iš vienos pusės, tai gali būti taikoma DK septinto skirsnio straipsniams, kurie kalba apie pakankamai naują darbo keliems darbdaviams sutarties reglamentavimą. DK 96 straipsnis apibrėžia darbo keliems darbdaviams sąvoka ir pasako, kad darbo keliems darbdaviams sutartyje gali būti nustatyta, kad darbuotojo darbo laikas neskirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai, jeigu darbuotojas vienu metu vykdo kelių darbdavių užduotis, tačiau nustatoma kiekvieno darbdavio apmokama darbo laiko normos dalis (Darbo kodekso 96 str.). Iš to kyla išvada, kad yra galimos dvi darbo keliems darbdaviams rūšys: a) kai darbuotojo darbo laiko norma dalijama, t.y. darbuotojas savo darbo funkciją atlieka kiekvienam darbdaviui atskirai tam tikrą darbo laiko normos dalį, b) darbuotojo darbo laiko norma nedalijama, t.y. darbuotojas savo darbo funkciją atlieka vienu metu visiems darbdaviams (Davulis 2018, p. 310 p). Tiesa, Vengrijos darbo kodekso 195 straipsnio 1 dalis įtvirtina tokią pačią darbuotojo teisę sudaryti sutartį su keliais darbdaviais. To paties straipsnio 2 dalyje reglamentuoja darbdavių pareigą pasiskirstyti laiką, tenkantį į darbuotojo darbą bei užmokesčio dalis (Hungary Labour Code, 2012, 195 str.) Tiesa, Vengrijoje darbo keliems darbdaviams santykiai detalizuojami plačiau nei Vengrijoje. Tačiau tokie santykiai yra mažiausia problematika Direktyvos 2019/1152 9 straipsnio kontekste. Nors darbo keliems darbdaviams sutartys kai kuriose ES valstybėse yra įtvirtintos, tačiau jos ne pilnai įgyvendina Direktyvos 2019/1152 9 straipsnyje įtvirtintą teisę, kuri orientuota į bendrą darbuotojo teisę laisvai dirbti keliems darbdaviams nepriklausomai nuo darbo funkcijų tapatumo ar skirtumo. Tačiau tai nėra esminė problematika.

Jei pažiūrėsime iš kitos pusės, tai pastarasis Direktyvos 2019/1152 straipsnis kalba ir apie Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą darbuotojo teisę laisvai pasirinkti darbą ar verslą (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Iš to išplaukia, kad darbuotojas gali dirbti pagal kelias darbo sutartis vienu metu nepažeidžiant DK nustatyto maksimalaus darbo laiko bei minimalaus poilsio laiko. Lietuvoje turime nuostatų, kurios draustų tokių darbuotojų pasirinkimą – tai pasireiškia per darbuotojo siekį išvengti interesų konflikto įgyvendinant pareigą būti lojaliam savo darbdaviui (DK 24 str.) bei per nekonkuravimo susitarimą (DK 38 str.). Lietuvos Aukščiausiasis teismas (toliau – LAT) yra pažymėjęs, kad tokie susitarimai būtų sudaromi tik kaip tam tikra išimtis jau minėtos darbuotojo teisės laisvai pasirinkti darbą ar verslą, esant pagrįstam darbdavio poreikiui (UAB O.D. v. „4res“ (2020) LAT Nr. e3K-3-291-684/2020). Tiesa, konfliktų vengimas gali būti detalizuotas darbovietės vidaus taisyklėse, tačiau gali būti kaip papildomos sutarties sąlygos pagal DK 38 ir 39 straipsnius vengiant konfliktų dėl nekonkuravimo ar konfidencialios informacijos apsaugos. Susitarimas dėl nekonkuravimo pagal DK 38 straipsnį gali galioti tiek darbo santykių metu, tiek ir po jų tam tikrą laikotarpį. Tiesa, yra numatomas specialus subjektų ratas tokiam susitarimui. Tai asmenys (darbuotojai), kurie turi specialių žinių ir gebėjimų ir gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje ar savarankiškai bei taip padaryti darbdaviui žalą (Darbo kodekso 38 str.). Specialių žinių ir specialių gebėjimų sąvokos darbo teisėje nėra atskleistos, tačiau tai turėtų būti labiau siejama ne su darbuotoju, o su darbdavio veikla ir jos specifika (Davulis, 2018, p. 153). Taip pat DK 38 nustato susitarimo dėl nekonkuravimo pažeidimo mechanizmą bei kompensacijos dydį už tokio susitarimo laikymąsi. LAT detalizuoja, kad susitarimą dėl nekonkuravimo galima sudaryti tik tais atvejais, kai a) darbuotojas turi komerciškai vertingų kompetencijų, kurios panaudotos konkuruojant, darytų darbdaviui žalos, arba tais atvejais, b) kai darbuotojas, dirbdamas pas darbdavį, įgyja tam tikros informacijos, kuri tampa neatsiejama jo gebėjimų dalimi ir todėl jis negali jos nenaudoti, nes šia informacija asmuo remiasi neracionaliu, pasąmonės lygmeniu, taip pat tais atvejais, c) kai atitinkamo darbuotojo perėjimas dirbti pas konkurentą pats savaime galėtų daryti darbdaviui reputacinės žalos (UAB O.D. v. „4res“ (2020) LAT Nr. e3K-3-291-684/2020). Iš LAT praktikos galima daryti išvadą, kad beveik su visais darbuotojais galima sudaryti nekonkuravimo susitarimą, t.y. nepriklausomai ar darbuotojas turi specialių žinių ar kompetencijos ar ne. Dėl tokio aiškinimo, galimas darbdavių piktnaudžiavimas siekti sudaryti nekonkuravimo susitarimus su visais savo darbuotojais bei kartu tai gali iškreipti visą nekonkuravimo susitarimo esmę, kuri ir yra paremta specifinių darbuotojų žinių bei kompetencijų pritaikomumu, o ne darbovietės pakeitimu. Toks galimas piktnaudžiavimas gali neproporcingai sumažinti Direktyvos 2019/1152 9 straipsnyje įtvirtintą darbuotojo teisę.

Darbuotojo lojalumo pareiga nusakoma aiškinant DK 24 straipsnio 5 dalį. Joje nurodyta, kad kiekvienas iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendro darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos šalies interesų gynimo. Ši lojalumo pareiga laviruoja tarp darbuotojo įsipareigojimo nekonkuruoti su darbdaviu ir teisės užsiimti norimu darbu. Darbuotojas turi teisę užsiimti papildomu darbu ar komercine veikla greta egzistuojančio darbo santykio, bet ši veikla negali prieštarauti darbo sutarties tikslui ir darbo santykių vertybei – siekti darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies interesų gynimo (Davulis, 2018, p. 99)

Darbuotojo teisė dirbti keliems darbdaviams yra atsvara darbuotojo pareigai būti lojaliu bei tam tikromis darbdavio apsaugos sąlygomis, kurios gan aiškiai įvardijamos Direktyvos 2019/1152 9 straipsnyje. Tačiau verta paminėti, kad, remiantis Lietuvos teismų praktika, darytina išvada, jog pastarosios darbdavio apsaugos sąlygos priklauso nuo nacionalinių teisės normų ir teismų aiškinimo, kuris gali būti per daug plečiamas ir tuo sunkinti darbuotojui galimybes įgyvendinti savo teisę dirbti keliems darbdaviams.

4.3. Minimalus darbo nuspėjamumas

Direktyvos 2019/1152 10 straipsnyje kalbama, kad darbuotojus, kurio darbo modelis¹⁰ yra visiškai ar daugiau nuspėjamas turi teisę atsisakyti darbo užduoties nepatirdamas nuostolių. Atsisakyti galima, kai darbas vyksta iš anksto nustatytais apskaitinėmis valandomis ar dienomis ir (arba) darbdavys informuoja darbuotoją apie darbo užduotį per pagrįstą pranešimo (Direktyvos 2019/1152 10 str.). Reikėtų paminėti, kad „nuspėjamas darbo modelis“ turėtų būti suprantamas kaip darbuotojo darbas pagal kintamąjį darbo grafiką, kai darbo užduočių laiką nustato darbdavys, o ne pats darbuotojas (Direktyvos 2019/1152 2 str.). Direktyvos 2019/1152 10 straipsniu siekiama, kad su apskaitinėmis valandomis ir (arba) dienomis nesutampančiu laiku, darbuotojas galėtų dirbti kitą darbą, mokytis ar rūpintis artimaisiais. Tai leistų lengviau ir efektyviau planuoti darbuotojo asmeninį laiką. Minimalaus darbo nuspėjamumo nuostatos, autoriaus nuomone, neturėtų būti analizuojamos siejant su darbuotojais, kurie dirba budėjimo laiko režime (angl. stand by-but), nes pastaruoju atveju asmuo įsipareigoja tam tikrą laikotarpį būti iškviestam atlikti užduotis bei tai dažniausiai yra siejama su viešojo intereso apsauga, kurią atlieka valstybės tarnautojai.

¹⁰ Remiantis Direktyvos 2019/1152 2 straipsnio c punktu, darbo modelis – darbo laiko organizavimo ir jo paskirstymo pagal tam tikrą darbdavio nustatytą formą.

Lietuvos darbo teisė reglamentuojančiuose aktuose tokių darbo modelių arba Lietuvos darbo teisėje vadinamą „darbo laiko režimą“ gali darbo santykių šalys nusistatyti individualiai. DK 113 straipsnio 2 dalis numato baigtinį sąrašą darbo laiko režimų rūšių, iš kurių prie šio Direktyvos 2019/1152 straipsnio galima būtų priskirti lankstaus darbo grafiką, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis (Darbo kodekso 113 str.). Aišku tai nėra siejama su galimu iškvietimu į darbą, tačiau tai taip pat yra sąlyginai nenuspėjamas darbo grafikas, kadangi 116 str. 2 d. nurodo, kad norint jog darbuotojas darbovietėje būtų kitomis, nei nustatyta valandomis, tai darbdavys turi pranešti darbuotojui ne anksčiau nei prieš 2 darbo dienas (Darbo kodekso 116 str.).

Apibendrinant galima teigti, kad šio Direktyvos 2019/1152 straipsnio nuostatos yra nesietinos su konkrečia darbo sutartimi, nes tai gali būti darbo sutarties šalių valios išraiška sutartyje arba kolektyvinės sutarties nuostatų lygmenyje. DK nuostatos turėtų būti papildomos atitinkamai įvedant sąlygas, kokiais atvejais darbuotojas turi teisę atsisakyti darbdavio nurodytos užduoties nepatiriant nuostolių bei nurodant, kaip turi būti kompensuojamas negautas užmokestis, kai pat darbdavys atšaukia darbo užduotį, dėl kurios darbuotojas davė sutikimą. Nagrinėjant Latvijos darbo kodekso nuostatas, galima pamatyti tik bendrą principą – darbdavys neturi teisės prašyti darbuotojo atlikti užduočių, kurios nėra aptartos sutartyje, t.y. nurodoma tam tikras darbuotojo apsaugos lygmuo įtvirtinant nuspėjamumo sąlygą. Taip pat pažymima, kad norint iškviesti darbuotoją arba pakeisti jo darbo grafiką, kai asmuo dirba pamaininį darbą, darbdavys turi teisę tai daryti ne rečiau nei kas savaitę (Latvia Labour Code, 2002). Panašiai ir Estijoje. Ten bendro pobūdžio taisyklė nurodo, kad darbdavio pareiga duoti nurodymus darbuotojui pagrįstai atsižvelgiant į darbuotojo interesus ir teises (Employment contract act, 2008, 17 str.). Nors taip pat Vengrijos teisėje neapibrėžiamos Direktyvos 10 straipsnyje nurodytos sąlygos dėl darbuotojo iškvietimo dirbti, tačiau ten numatoma galimybė darbdaviui pakeisti darbuotojo grafiką išimtinai atsiradus nenumatytiems aplinkybėms, tačiau būtina įspėti darbuotoją prieš keturias dienas (Hungary Labour Code 97 str.). Taip pat Vengrijoje nustatomi minimalūs nuspėjamumo reikalavimai darbuotojams, kurie dirba iki 6 valandų per dieną pagal suminę darbo laiko apskaitą. Tokiems darbuotojams Vengrijos darbo kodekso 193 straipsnio 2 dalis numato, kad darbdavys gali keisti darbo valandos įspėjęs neankščiau nei prieš tris dienas (Hungary Labour Code 193 str.). Suomijoje yra įtvirtinta bendra taisyklė, kad darbo grafikas turi būti pateiktas likus ne mažiau kaip savaitei iki laikotarpio pradžios, o pokyčiai galimi tik bendru sutikimu arba dėl svarbių priežasčių (Finland Working hour act Nr. 605/1996, 35 s.). Darbuotojų, dirbančių nepastoviu darbo grafiku, pamainų keitimus galimas tik iš anksto sutarus. Detaliau tai neapibrėžiama.

Galima pastebėti, kad teisinėse sistemose įtvirtinti tik bendri principai, kurių taikymas veikiausiai nepasiektų tokių efektyvių tikslų kaip naujų nuostatų sukūrimas. Sveikintinas siekis didinti

darbuotojų darbo laiko nuspėjamumą įvedant Direktyvos 2019/1152 10 straipsnyje dvi sąlygas, kurių darbdaviai turi laikytis prieš reikalaujant darbuotoją įvykdyti darbo užduotis ir bandant užtikrinti darbuotojų teisėtus lūkesčius įvedant kompensacijos mechanizmą. Tikėtina, kad bendras ES darbo santykių nuspėjamumas nebus užtikrinamas, nes 10 straipsnio b dalis nurodo, kad pranešimo laikotarpis turi būti nustatytas atskirai pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką. Todėl tikėtina ES valstybių narių terminai išsiskirs.

4.4. Papildomos priemonės, taikomos darbo pagal poreikį sutartims

Direktyvos 2019/1152 11 straipsnis kalba apie darbo pagal poreikį sutartis (angl. *on-demand contracts*). Konkrečiau – nurodo priemones, kuriomis ES valstybės narės turėtų užkirsti kelią tokių sutarčių piktnaudžiavimo atvejams. Valstybės turi imtis vienos arba daugiau iš šių priemonių: a) nustatyti darbo pagal poreikį ar panašių darbo sutarčių naudojimo apribojimus, b) leidžia galimą paneigti prezumpciją dėl darbo sutarties su minimaliu apmokamų darbo valandų skaičiumi, grindžiamu vidutiniu per nustatytą laikotarpį išdirbtų valandų skaičiumi, buvimo arba c) leidžia nustatyti kitas lygiaverčias poveikio priemones, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui (Direktyvos 2019/1152 11 str.). Tiesa, pagrindinė šio straipsnio dalis yra tai, kad šis straipsnis taikomas tik tada, kai ES valstybės narės leidžia naudoti darbo pagal poreikį sutartis savo nacionaliniais teisės aktais.

Remiantis šio darbo priedu Nr. 1, darbo pagal poreikį sutartys nacionalinėse teisės sistemose yra įtvirtintos Belgijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Vengrijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje

Lietuvoje pagal DK 66 straipsnį yra apibrėžiamos tik 8 darbo sutarčių rūšys¹¹ (Darbo kodekso 66 str.). Tarp DK išvardintų darbo sutarčių nėra darbo pagal poreikį sutarties, todėl Lietuvai, įgyvendinant Direktyvą 2019/1152, šis straipsnis kol kas yra visiškai neaktualus.

Verta paminėti, kad rengiant 2016 m. priimto Lietuvos darbo kodekso projektą, darbo pagal poreikį sutartis buvo įtraukta į projektą. 2016 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekte Nr. XII-2462, o tiksliau jo 66 straipsnyje buvo įtraukta nenustatytos apimties darbo sutartis, kuri savo apibrėžimu atitinka anksčiau aptartą darbo pagal poreikį sutartį. Projekto Nr. XII-2462 (toliau – Projektas) 85 straipsnis 1 dalis apibrėžė, kad tai tokia darbo sutartis, pagal kurią darbo sutartyje darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkcijas atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys

¹¹ Neterminuota darbo sutartis, terminuota darbo sutartis, laikinojo darbo sutartis, pameistrystės darbo sutartis, projektinio darbo sutartis, darbo vietos dalijimosi darbo sutartis, darbo keliems darbdaviams sutartis ir sezoninio darbo sutartis.

įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2016). Projekto 85 str. 4 d. nustato tokios sutarties minimalią darbo trukmę bei įveda pareigą darbdaviui sumokėti minimalios darbo trukmės mokesį, jei darbuotojos neišdirbo minimalaus laiko. Tai antrina Direktyvoje nustatytai prezumpcijai (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2016). Deja, toks įstatymo Projektas nebuvo priimtas.

Patvirtinus šį įstatymo projektą Lietuva būtų turėjusi ne tik naują, gan aktualią darbo sutartį, tačiau ir kartu įgyvendinę vieną iš Direktyvos 11 straipsnyje numatytų piktnaudžiavimo priemonių. Tačiau darbo pagal poreikį sutarties tiesioginis nereglamentavimas Lietuvos darbo teisėje nedaro prielaidos, kad tokio pobūdžio sutartis negali būti sudaryta besiremiant esamomis DK nuostatomis. DK 33 nurodo, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai susitarta dėl darbo funkcijų, darbo apmokėjimo ir darbovietės (Darbo kodekso 33 str.). Tai taikant analogiją darbo pagal poreikį sutarčiai¹², darbovietė turėtų būti apibrėžta kaip tiksli vieta, kur darbuotojas atliks darbo funkcijas. Darbo funkcija turėtų būti apibrėžiama taikant dispozityvumo principą, nes tai priklauso nuo individualių atvejų ir reikalavimų darbuotojo kompetencijoms. Darbo užmokestis darbo pagal poreikį sutarčiai turėtų būti apibrėžiamas kaip atlygis už vieną valandą, nes tokiu atveju darbdaviui būtų lengviau skaičiuoti darbo užmokestį, o darbuotojas atitinkamai žinotų socialinių garantijų dydžius. Būtinųjų sąlygų reikalavimai pagal DK, darbo pagal poreikį sutarčiai sudaryti, gali būti įgyvendinami be ribojimų. Darbo pagal poreikį sutartis pasižymi nenumatytu darbo funkcijų atlikimo laiku. Kad tinkamai organizuoti darbuotojo darbo funkcijų atlikimą, šiai sutarčiai būtina dar viena darbo sutarties sąlyga - kvietimo darbuotojui dirbti forma bei tokio kvietimo teikimo tvarka. Tokios sąlygos reikalavimus gali numatyti ne tik DK, bet ir kiti teisės aktai ar kolektyvinė sutartis. Tačiau daugiausiai keblumų, anot autoriaus, yra darbuotojo darbo laiko įtvirtinimas. DK nėra jokios nuostatos, kuri leistų arba draustų įtvirtinti neapibrėžtą darbo laiką. Tačiau remiantis Vilniaus apygardos teismo 2017 m. sausio 24 d. sprendimu, darytina išvada, kad darbas dirbant ne visą darbo laiką ir vedant suminę darbo laiko apskaitą yra galimas, net ir tada kai darbuotojas dirba daugiau nei minimaliai sutartą darbo valandų trukmę per nustatytą apskaitinį periodą. Toks darbo laikas, kai viršiją minimalią sutartą darbo laiko trukmę per apskaitinį periodą nepriskiriamas prie viršvalandžių, jei nėra sutarta dėl to ir neviršija DK įtvirtintų maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio reglamentuojančių normų (R.T. v. *UAB „Advantus“* (2017), Vilniaus apygardos teismas Nr. 2A-476-803/2017.). Iš to galima teigti, kad galima susitarti dėl darbo pagal poreikį sutarties, nes nėra draudimo taikyti suminę apskaitą darbuotojams, dirbantiems ne visu darbo laiku. Todėl remiantis Lietuvos įstatymais galima būtų

¹² Gilesnė analizė dėl darbo pagal poreikį sutarties arba kitaip neapibrėžto darbo laiko sutarties sudarymo pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus buvo daryta Manto Česiulo magistriniame darbe „Neapibrėžto darbo laiko (nulinio valandų) darbo sutartis“ (Česulis 2017).

sakyti, jog darbo pagal poreikį sutartis arba panašūs santykiai galimi nustatant mažesnę darbo laiko normą, o kitas valandas išdėstant darbuotojui ir darbdaviui patogiu laiku.

Vengrijos darbo teisėje tai būtų sietina su iškvietimui dirbti arba angliškai „*call for work*“, kuris įtvirtintas Vengrijos darbo kodekso 194 straipsnyje. Šis darbo pobūdis siejamas su darbuotojais, kurie dirba ne visą darbo dieną, bet nedaugiau kaip 6 valandas. Nurodoma, kad darbas atliekamas tokiu laiku, kuris yra būtinas, kad geriausiai atlikti darbo funkcijas (Hungary Labour Code, 194 str.). Iš to galima daryti išvadą, kad darbdaviui paliekama diskrecija nuspręsti, atsižvelgiant į aptartų valandų skaičiaus maksimumą, kada būtina darbuotojui atlikti savo darbo funkcijas. Tačiau darbdavys neturi pilnos teisės kvieisti darbuotoją kada nori, nes tame pačiame straipsnyje nustatyta, kad apie suplanuoto darbo valandas turi pranešti ne anksčiau, nei prieš 3 dienas. Tiesa Suomijoje šis darbo pobūdis kiek tiksliau apibrėžiamas. Remiantis Suomijos Darbo sutarčių aktu, tai priskiriama prie kintamo darbo laiko sąlygos. Tai toks susitarimas, kai darbuotojo darbo laikas, kuris gali būti specifiskai neapibrėžtas periodu ir gali svyruoti tarp minimalaus darbo laiko ir maksimalaus darbo laiko, nurodyto sutartyje arba tam tikrų valandų skaičiaus susitarimas, kai darbuotojas įsipareigoja dirbti darbdaviui, kai pastarasis to paprašo (Finland Employment contract act, 11 s.). Tai nėra atskira sutartis, kuri apibrėžtų iškviečiamo darbuotojo ir darbdavio santykius, tai įprasta darbo sutartis, su aiškiai įvardintais darbo valandų režiais, tačiau palikta darbdavio ir darbuotojo valia susitarti taikyti darbo pagal iškvietimą sąlygą.

Visgi didžioji dalis ES valstybių narių nėra įsiteisinusios konkrečių darbo pagal poreikį sutarčių, tačiau nemaža dalis ES valstybių narių pagal savo nacionalinę teisę turi galimybę sudaryti panašaus darbo pobūdžio susitarimus. Direktyvos 2019/1152 11 straipsnyje nurodytos papildomos priemonės, kuriomis siekiama užkirsti kelią piktnaudžiauti darbo pagal poreikį sutartimis. Tokios priemonės gali būti taikomos ir panašioms į darbo pagal poreikį sutartims, tad anksčiau aptarti susitarimai, tikėtina, patektų po šio straipsnio taikymo sritimi.

4.5. Perėjimas prie kitos darbo formos

Direktyvos 2019/1152 10 straipsnis, kuriame kalbama apie darbuotojo teisę prašyti būti perkeltam į saugesnes ir nuspėjamesnes darbo sąlygas, jei tokių yra, yra siejamas su perėjimu dirbti į visą darbo laiką, dirbti darbo vietoje, kurioje užtikrinamas didesnis garantuojamų apmokamų valandų skaičius ar kurioje taikomas pastovesnis darbo grafikas. Straipsnyje nurodomos dvi sąlygos kada darbuotojas gali pateikti tokį prašymą: a) kai darbuotojas išdirba tam pačiam darbdaviui bent šešis mėnesius, b) turi būti užbaigtas bandomasis laikotarpis (Direktyvos 2019/1152 10 str.). Pirmoji

sąlygas nurodo, kad ES valstybės narės gali nustatyti ir ilgesnį terminą, tačiau neapibrėžia, kad išdirbtas laikas turi būti siejamas su tam tikromis pastoviomis funkcijomis, kas suponuoja, kad darbuotojas tą laikotarpį gali būti dirbęs skirtingose pareigose. Antroji sąlyga, sietina su išbandymo laikotarpiu, yra aiški ir nereikalaujanti platesnės analizės. Kadangi aptariamo straipsnio nuostatos nėra priskirtinos konkrečiai darbo sutarčiai, tai šio straipsnio perkėlimas turėtų būti itin kompleksiškas taikomas įgyvendinant nacionalinėse teisės sistemose.

Atsižvelgiant į DK nuostatas, galima pamatyti keletą straipsnių, kurie nurodo darbuotojo teisę prašyti pakeisti darbo sąlygas ir pereiti prie nuspėjamesnių bei saugesnių darbo sąlygų. DK 40 straipsnio 3 dalis nurodo darbuotojo, kuris dirba ne visą darbo laiką, teisę ne dažniau kaip kartą per šešis mėnesius prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą į viso darbo laiko sąlygą. Atitinkamai anksčiau minėto straipsnio 5 d. nurodo kokie subjektai¹³ gali bet kada prašyti pereiti dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis. Taip pat DK 46 straipsnis nurodo bendrą darbuotojo teisę inicijuoti darbo sąlygų pakeitimą bei darbdavio pareigą pateikti motyvuotą atsakymą. DK 52 straipsnio 2 dalis nurodo teisę darbuotojui prašyti dirbti nuotoliniu būdu bei nurodo kokiais¹⁴ atvejais darbdavys prašymus turi tenkinti bent dalinai. Darbuotojo teisė prašyti pereiti dirbti nuotoliniu būdu taip pat yra įtvirtinta ir Portugalijos darbo kodekso 166 straipsnyje. DK 93 straipsnio 3 dalis nurodo kokiu atveju darbdavys privalo apsvarstyti darbuotojo prašymą dėl darbo vietos dalijimosi darbo sutarties pakeitimo. Negana to, šalia šių aptartų nuostatų, kompleksiskai eina ir DK 71 straipsnis, kuris autoriaus nuomone, praplečia Direktyvos 2019/1152 nagrinėjamą straipsnį į darbuotojui naudingesnę pusę, nes darbdavys yra įpareigotas pats pasiūlyti sudaryti neterminuotą darbo sutartį (jei tokia yra) darbuotojams, kurie dirba pagal terminuotą darbo sutartį ir atitinka kvalifikacinius reikalavimus (Lietuvos darbo kodekso 40, 46, 52, 71, 93 str.). Pažymėtina, kad tokios nuostatos, beveik lingvistiškai tapačiai išreikštos ir Suomijos, Latvijos, Portugalijos bei Estijos darbo santykius reglamentuojančiuose aktuose.

Jeigu kalbėti apie darbuotojo teisę prašyti perkelti į saugesnes ir nuspėjamesnes darbo sąlygas, tai svarbu išskirti ir socialinės srities darbo nuostatas. Dažniausiai šiomis nuostatomis suteikiama teisė pasinaudoti tik specialiesiems subjektams – nėščiosios ar darbuotojai, kurie augina vaikus. Tiesa, auginamų vaikų amžius, kuris leidžia pasinaudoti šia teise, yra skirtingas. Remiantis Portugalijos

¹³ Darbuotojas grindžiantis savo prašymą sveikatos priežiūros įstaigos išvada, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį, taip pat pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

¹⁴ Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę.

darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalimi, tai vaikai iki 12 metų (Portugal Labour Code, 2009, Nr. 30/2009, 55 str.). Remiantis Latvijos darbo kodeksu, vaikai iki 14 metų (Labour Code, 2002, 132 str.). Tokios galimybės, kurios numato darbuotojų, auginančių mažamečius vaikus, teisę prašyti dirbti kita darbo laiko forma, Vengrijoje nenumatoma. Veikiausiai ji kyla iš bendros darbo kodekso 92 str. 5d., nuostatos, kuri leidžia abipusiu šalių sutarimu pakeisti darbo laiko režimą (Labour Code, 2012, 92 str). Tiesa, Portugalijoje, priešingai nei kitose valstybėse, yra išskiriama, kad tokia teise galima pasinaudoti prašant ne tik pereiti prie ne visos dienos darbo laiko, bet ir prie lankstaus darbo grafiko (Labour Code, 2009, Nr.30/2009, 55 str.). Verta paminėti, kad Suomijoje yra nustatyta ne tik teisė nėščiosioms ar darbuotojams, auginantiems vaikus, prašyti darbdavio būti perkeltiems į kitą darbo laiko režimą, tačiau nurodomas ir platesnis apibrėžimas - dėl kitų socialinių ar sveikatos priežasčių. Į šį apibrėžimą gali patekti kur kas daugiau atvejų, kurie leistų pasinaudoti teise prašyti būti perkaltam į saugesnes ir nuspėjamesnes darbo sąlygas (Employment Contract act 15 str.). Tokio abstraktaus ir kartu plataus apibrėžimo nėra kitose ES valstybėse narės. Lietuvoje nuostatas dėl specialiųjų subjektų teisės prašyti būti perkeltiems į saugesnes bei nuspėjamesnes darbo sąlygas įtvirtina DK 40 str. bei 158 str. DK 40 straipsnis numato kokiais atvejais gali prašyti sudaryti susitarimą dėl ne viso darbo laiko, o DK 158 straipsnis konkrečiai reglamentuoja nėščių, ką tik pagimdžiusių bei krūtimi maitinančių darbuotojų teisę į saugesnes ir nekenksmingas darbo sąlygas, tačiau jis referuoja į Lietuvos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą (Darbo kodekso 40 ir 158 str.). Konkrečiau į 37 straipsnis detalizuoja kokias pareigas turi darbdavys ir kokias teises turi darbuotojas esant tokiai situacijai (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003)

Apibendrinus galima teigti, kad iš ties skirtingose šalyse yra skirtingų teisės normų, kurios tam tikrais atvejais leidžia prašyti suteikti darbo, kuriame būtų užtikrintos nuspėjamesnės, saugesnės ar sveikesnės darbo sąlygos ar formos (kaip tai supranta darbuotojas). Tačiau bendro aiškaus reguliavimo nėra. Galime išskirti socialinę sritį, kur reguliavimas tarp valstybių yra panašesnis. Esminiai pokyčiai turėtų būti atlikti ties darbdavio pareiga pagrįsti atsakymą į tokį darbuotojo prašymą raštu, bei nustatant terminą per kiek laiko turėtų būti suteiktas atsakymas. Taip pat turėtų būti nustatyti kriterijai, kaip to reikalauja Direktyvos 2019/1152 12 straipsnis, kokie minimalūs reikalavimai keliami darbuotojui, norinčiam būti perkeltam į saugesnes ir nuspėjamesnes darbo sąlygas.

4.6. Prievolė apmokyti darbuotoją

Direktyvos 2019/1152 13 straipsnis siekia įpareigoti ES valstybes nares užtikrinti, kad kai pagal ES ar nacionalinę teisę, ar kolektyvinę sutartį reikalaujama, kad darbdavys mokytų darbuotoją atlikti darbą, kuriam jis yra įdarbintas, toks mokymas būtų darbuotojui teikiamas nemokamai. Apmokymo laikas būtų skaičiuojamas kaip darbo laikas ir, jei įmanoma, vyktų darbo valandomis (Direktyvos 2019/1152 13 str). Darbdavio apmokymas darbuotoją atlikti darbą, kuriam jis yra įdarbintas, gali būti labai platus – nuo specialių žinių, kurias gali suteikti tik tam tikros specializuotos įstaigos, suteikimo iki įprasto supažindinimo bei techninio, einamųjų darbų apmokymo.

Jei kalbėtumėme apie nuostatas, kurios nustato darbdavio pareigą apmokyti darbuotoją tiek, kiek būtina jo funkcijoms atlikti arba skatinti darbuotojo profesinį tobulėjimą bei kvalifikacijos kėlimą, tai tokios nuostatos įtvirtintos Estijoje, Portugalijoje bei Lietuvoje. Pagal Lietuvos teisę, o tiksliau DK 29 straipsnio 1 dalį, yra įtvirtintas tokia darbdavio pareiga, tačiau šiame straipsnyje nėra apibrėžta ar apmokymas yra mokamas, ar tai skaičiuojamas kaip darbo laikas, ar tai turėtų vykti darbo valandomis, ar ne (Darbo kodekso 29 str.). Visą tai turėtų būti suprantama žiūrint kompleksiskai į DK nuostatas. DK 37 straipsnis nurodo kaip turėtų būti atlygintinos darbdavio turėtos išlaidos susijusios su darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimu (Darbo kodekso 37 str.). Tačiau LAT praktika nurodo, kad DK 37 straipsnis aiškintinas DK 29 straipsnio kontekste. Darbuotojo pareiga atlyginti darbdavio patirtas mokymo išlaidas turėtų atsirasti tuomet, jei darbuotojas, kuris ir be apmokymų ar kvalifikacijos kėlimo yra tinkamas eiti pavestas funkcijas, įgyja papildomų žinių ar gebėjimų, viršijančių jo atliekamam darbui (funkcijoms) keliamus reikalavimus (kompetenciją), kurie suteikia papildomos vertės darbuotojui darbo rinkoje, padidina darbuotojo vertę („*Newsec advisers LT*“ v. G. G. (2021) LAT Nr. e3K-3-174-701/2021). Iš to darytina išvada, kad priimdamas darbuotoją į darbą ir vykdydamas darbo sutartį darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas savo lėšomis prisitaikytų ir įgytų ar palaikytų minimalią kvalifikaciją, kai keičiantis technologijoms kinta darbo sąlygos (Davulis 2018, p 122).

Tiesa, Ieva Povilaitienė išskiria ir dar vieną teisinį neaiškumą Lietuvos darbo teisėje – tai darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui realaus atsipirkimo (amortizacijos) mechanizmo trūkumą. Anot Ievos, tai į darbuotojo mokymą padarytos investicijos per metus laipsniškai atsiperka, tačiau DK apsiribota visiškai nelanksčia nuostata dėl vienerių (dvejų) metų laikotarpio, kuri, nors, viena vertus, ir yra įtvirtinta siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, kita vertus, pačiam darbuotojui gali būti nepalanki tais atvejais, jeigu mokymai buvo neypatingos svarbos, greitai atsipirko ir pan. (Povilaitienė 2017, p. 72).

Portugalijos darbo kodekso 127 straipsnio d punktas numato, kad darbdavys privalo prisidėti prie darbuotojo našumo, įsidarbinimo galimybių didinimo suteikiant tinkamą mokymą kvalifikacijai kelti (Labour Code, 2009 Nr. 07/2009, 127 str.). O tuo tartu Estijos darbo kodekso 28 straipsnio 5 dalis numato kiek platesnį apibrėžimą ir teigia, kad darbuotojo profesinių žinių ir įgūdžių ugdymo tikslams darbdavys suteikia mokymą, pagrįstą darbovietės interesų poreikiams ir už tai darbdavys turėtų apmokėti mokymo išlaidas bei sumokėti vidutinį darbo užmokestį (Employment contract act, 2008, 28 str.). Iš pateiktų bendrų nuostatų, kurios nustato darbdavio pareigą skatinti darbuotojo profesinį tobulėjimą, galima matyti, kad Lietuvos teisinėje sistemoje atskiriamas profesinis ugdymas, kaip pridėtinės vertės darbdaviui kūrimas, nuo apmokymo pagrindinėms funkcijoms atlikti. Tiek Portugalijoje, tiek Estijoje vyrauja darbdavio įsipareigojimas skatinti darbuotojo profesinį tobulėjimą dėl pridėtinės vertės darbdaviui kūrimo.

Atsižvelgiant į Direktyvos 2019/1152 13 straipsnyje nurodytą darbdavio pareigą užtikrinti nemokamą mokymą, galima išvelgti, kad Vengrijos ir Estijos teisinėje sistemoje nėra nuostatų, kurios nurodytą nemokamą darbuotojų apmokymą. Lietuvoje taip pat nėra, tačiau LAT išaiškino, kad vykdant DK 29 straipsnyje nustatytą darbdavio pareigą apmokėti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai būtina jo darbo funkcijai atlikti, bei imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti. Darbdavio patirtos darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidos neturėtų būti vertinamos kaip susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Taip pat atlygintinomis nelaikytinos ir darbo funkcijų vykdymo išlaidos, darbuotojui vykstant į tarnybinę komandiruotę („Newsec advisers LT“ v. G. G. (2021)). Tai rodo, kad atlygintinos darbdaviui mokymo išlaidos yra tik tos, kurių dėka suteikiama papildoma vertė darbuotojui darbo rinkoje, padidina darbuotojo vertę. Latvijos darbo kodekso 96 straipsnio 7 dalis nustato, darbuotojo teisę nepadengti mokymosi išlaidų, jei per metus mokymo išlaidos neviršija vidutinio šalies atlyginimo dydžio (Labour Code, 2002, 96 str.). O Suomijoje veikia darbuotojų mokymo subsidijų mechanizmas¹⁵, kuris skatina darbdavius leisti tobulinti žinias darbuotojams ir už tai gauti atitinkamą kompensaciją iš valstybės. Portugalijos teisinė sistema, pasižyminti itin išplėtotomis dėl darbuotojų mokymo nuostatomis¹⁶, nustato, kad valstybė yra atsakinga, kad

¹⁵ Suomijos mokymų kompensavimo akto 4 straipsnis numato sąlygas kada darbdaviai gali gauti kompensaciją už patirtas išlaidas dėl darbuotojo mokymo.

¹⁶ Portugalija, iš darbe nagrinėtinų šalių išsiskiria tuo, kad remiantis Portugalijos darbo kodekso 61 straipsniu, darbdavys privalo suteikti darbuotojui, po tėvystės atostogų, po tam tikro laikotarpio nebūvimo dėl ligos ar artimojo priežiūros, apmokymą siekiant reintegracijos į profesinę veiklą. Be šios nuostatos yra įtvirtintos kitos nuostatos, kurios skatina darbuotojų su negalia (ypatingai tų, kurie patyrė ją darbo metu) profesinį rehabilitavimą, skatinimą darbuotojų, kuriems gresia nedarbas, perkvalifikavimą ar darbuotojų įtraukimą į tęstinius kvalifikacijos kėlimo mokymus, kurie trunka ne mažiau nei 35 valandas per metus, jei darbuotojas dirba pagal neterminuotą darbo sutartį.

piliečiams būtų suteikta galimybė gauti profesinį mokymą, leidžiant visiems įgyti ir nuolat atnaujinti žinias bei įgūdžius nuo pat gyvenimo pradžios (Portugal Labour Code, 2009 Nr. 07/2009). Vengrijoje nemokamas mokymas, neskaitant mokymosi sutarties sudarymo, galimas jei to reikalauja pats darbdavys (Labour Code, 2012, 115 str.). Tokio kompensavimo režimo atskyrimo, kai darbuotojas kelia kvalifikaciją savo iniciatyva arba darbdavio paliepimu trūksta kitose valstybėse. Lietuvoje, Vengrijoje bei Latvijoje darbuotojo mokymo išlaidų kompensavimo mechanizmas perkeliamas mokymosi sutarčių reglamentavimui. Šių sutarčių reglamentavimas vienodos ne tik lingvistine prasme, tačiau ir savo prigimtimi, nes visur yra aptariama kokios išlaidos padengiamos, jų kompensavimo tvarka bei aptariami tokio susitarimo nutraukimo atvejai. Verta paminėti, kad mokymosi sutarčių terminas (pradedamas skaičiuoti nuo mokymų pabaigos), svyruoja nuo 2 iki 5 metų. Tiesa, pagal Latvijos darbo kodekso 96 straipsnio 6 dalį ir pagal Vengrijos darbo kodekso 34 straipsnio 5 dalį, yra nustatomi apribojimai mokymosi sutartis sudaryti su nepilnamečiais.

Priešingai nei Vengrijoje, Suomijoje, Portugalijoje ar Latvijoje, Lietuvoje darbuotojo apmokymas yra skaičiuojamas kaip darbo laikas pagal DK 111 straipsnio 2 dalies 5 punktą – tai patenka į darbo laiko sąvoką (Darbo kodekso 111 str.).

Šis skirtingas reguliavimas, susijęs su darbuotojų mokymų, mokymo išlaidų kompensavimo mechanizmu, šalyse rodo, kad nėra bendro siekio užtikrinti darbuotojų nemokamą mokymą. Nėra atskiriamas darbuotojo mokymas, kai mokama siekiant užtikrinti tinkama darbo funkcijų atlikimo nuo darbuotojo apmokymo siekiant įgyti naujų, pridėtinės vertės darbdaviui suteiksiančių, žinių. Šalys, nedetaliai reglamentuodamos darbuotojų mokymosi nuostatas, permeta visą atsakomybę į darbdavio ir darbuotojo sutartį dėl mokymosi išlaidų kompensavimo ir nenustato aiškiu kriterijų kompensavimo režimui nustatyti. Pažymėtina, kad Lietuvoje teisės normų, reglamentuojančių mokymą, aiškinimas yra gan painokas ir sisteminis, tačiau jų buvimas užtektinai įgyvendina Direktyvos 13 straipsnyje keliamus siekius.

IŠVADOS

1. Įvertinus Europos Sąjungos teisėkūros politinius dokumentus bei Direktyvos 91/533/EB ir Direktyvos 2019/1152 nuostatas, galima daryti išvadą, kad Direktyvos 2019/1152 atsiradimo poreikis buvo nulemtas, jog Direktyvoje 91/533/EB: (i) formalizuotiems darbuotojo ir darbdavio santykiams nėra nustatytos procesinės įrodinėjimo galimybės darbuotojams, (ii) nėra įtvirtintas sankcijų darbdaviams mechanizmas už darbuotojo nustatytų teisių pažeidimus, (iii) normos gali būti interpretuojamos itin plačiai. Toks nuostatų neapibrėžtumas valstybes nares skatina įtvirtinti aukštesnius darbuotojų apsaugos standartus išvengiant prieštaravimų. Kaip vienas iš veiksnių, lėmusių Direktyvos 91/533/EB atsiradimo poreikį, yra pasikeitusi darbo rinka. Ji lėmė naujų darbo formų atsiradimą, o iš to seka, kad didelė dalis ES darbuotojų nepatenka po Direktyvos 91/533/EEB taikymo sritimi. Kartu su naujomis darbo formomis, atsiranda ir vis populiarėjantys nenuspėjami ir kintantys darbo grafikai, nepateisinamai ilgi išbandymo laikotarpiai, ribotos galimybės pereiti į kitą darbo formą. Visą tai lemia darbo santykių nestabilumą bei nenuspėjamumą.
2. Direktyvos 2019/1152 teisinio reguliavimo pranašumas yra taikymo sritis, kuri ne tik buvo praplėsta, bet ir kartu ja siekiama harmonizuoti darbuotojų sąvokos apibrėžimą ES valstybių narių darbo teisėje, orientuojantis į ESTT praktiką. Atsiradusios naujos nuostatos, ypač nustatančios išbandymo laikotarpį bei įtvirtinančios teisių gynimo mechanizmus, daro Direktyvą 2019/1152 pranašesnę prieš Direktyvą 91/533/EB.
3. Įvertinus Direktyvos 2019/1152 nuostatas ir jos keliamus tikslus, galima teigti, kad nuostatos yra sietinos su pačios direktyvos iškelto tikslu. Direktyvos 2019/1152 nuostatos, kurios jau įtvirtintos nacionalinėse ES valstybių narių teisinėse sistemose, automatiškai nekuria nei skaidrumo, nei darbo sąlygų nuspėjamumo. Dalis nuostatų perkelia tam tikrus principus iš kitų tarptautinių teisės aktų, todėl pastarųjų nuostatų labai svarbus teisingas perkėlimas bei veiksmingo veikimo užtikrinimas. To neįvykdžius, gali kilti problemų siekiant Direktyvoje 2019/1152 nustatyto tikslo.
4. Šiame darbe, analizuojant ES valstybių narių nacionalines darbo teisės normas, pastebėta, kad nemaža dalis Direktyvoje 2019/1152 esančių normų jau yra įtvirtintos nacionalinėse teisės sistemose, tačiau jos turės būti bent minimaliai patikslintos. Tai rodo Direktyvos 2019/1152 ribotą poveikį. Tiesa, dauguma nacionaliniuose įstatymuose įtvirtintų nuostatų, kurios atitinka Direktyvos 2019/1152 reglamentavimą, turi būti aiškinamos sistemiškai, kadangi jos yra įtvirtintos skirtinguose teisės aktuose arba jų straipsniuose. Tai lemia, kad Direktyvos 2019/1152 įgyvendinimas palies gan didelę dalį teisės normų, tačiau pokyčiai nebus esminiai.

Atsižvelgiant į Direktyvos 91/533/EEB perkėlimo praktiką, darytina išvada, kad ES valstybės narės taip pat ir Direktyvos 2019/1152 nuostatas tiesiogiai perkels į savo nacionalinę teisės sistemą, nepasinaudojus direktyvoje nustatytoms galimybėms įtvirtinti aukštesnius standartus.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Europos Sąjungos teisės norminiai aktai:

1. Europos Parlamento ir Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva 91/553 dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. OJ L 288, 32;
2. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. OL L 186, p. 10;
3. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija (2000), *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija*, 2016, C 202/02;
4. Europos socialinių teisų ramstis (2018), <http://doi:10.2792/92641>;

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:

5. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). Lietuvos Aidas, Nr.220;
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 2021-01-01, 2016-23709;
7. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). Žin. Nr. 70-3170;

Kitų Europos Sąjungos valstybių teisės norminiai aktai:

8. Estonia Employment contract act, 2008 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/520062016003/consolide/current> [žiūrėta: 2021-03-10];
9. Portugal Labour Code, 2009 Nr. 07/2009, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://dre.pt/application/conteudo/123169278> [žiūrėta: 2021-03-10];
10. Finland Employment Contract Act, 2001, a Nr. 55/2001, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> [žiūrėta: 2021-03-11];
11. Latvia Labour Code 2008, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law> [žiūrėta: 2021-03-13];
12. Finland Working hour act Nr. 605/1996, s 35, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1996/en19960605_20100991.pdf [2021-03-15];
13. Hungary Labour Code, 2012, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf> [žiūrėta: 2021-03-09];

Specialioji literatūra

14. Bartomej, B. (2019). The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. *Industrial Law Journal*, Vol. 48, No. 4, p. 602-623;
15. Boto, J. M. M. (2020). Arbeits- und Sozialrecht für Europa. Iš Marhold F., Eichenhofer E., Igl G., Prosperetti G. (red.) (2020). *Much Ado about Anything? The New Directive (EU) 2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*. Baden-Baden: Nomos, 157 – 174;
16. Davulis, T. 2018, Darbo kodekso komentaras, Registrų centras, Vilnius;
17. Davulis, T. (2003). Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 40(32), p. 15-25;
18. Davulis, T., Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. (2008). *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras;
19. Jarulaitis, M. (2008). Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija mokslo darbai*, 8(110), 83-89;
20. Mantas, Č. (2017). Magistro darbas. *Neapibrėžto darbo laiko (nulio valandų) darbo sutartis*;
21. Natasha, R, ir David, S. (2020). Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce. *Prace a mzda* 9/2020;
22. Povilaitienė, I. (2017). Susitarimas dėl darbdavio patirtų išlaidų. *Teisė*, 102, p. 61-74,
23. Volodymyr, B., Inna, K. ir Volodymyr, Z. (2020), Comparative legal analysis of the Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union with the current labour law of all its Member States. Int. Conf. SOCIETY. HEALTH. WELFARE, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20208501005> [žiūrėta: 2021-03-02];

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

24. *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, [ESTT], Nr. C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
25. *Kampelmann ir kt.* [ESTT], Nr. C-253-258/96, ECLI:EU:C:1997:585;
26. *W. L. v. Georg Schünemann GmbH* [ESTT], Nr. C-350/99, ECLI:EU:C:2001:84;
27. *C. S. T. v. Europos centrinį banką* [ESTT], Nr.C-301/02 P, ECLI:EU:C:2005:306.
28. *R.A vs. Kommunernes Ladsforening* [ESTT], Nr. C-306/07, ECLI:EU:C:2008:743;

29. *L. N. v. Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte* [ESTT], Nr. C-46/12, EU:C:2013:97;
30. *H. V. v. Land Berlin* [ESTT], Nr. C-174/16, ECLI:EU:C:2017:637;
31. *Anodiki Services EPE v. GNA, O Evangelismos – Ofthalmiatreio Athinon – Polykliniki ir Geniko Oγκologiko Nosokomeio Kifisias v. (GONK) „Oi Agioi Anargyroi“*, [ESTT]. Nr. C-260/17, ECLI:EU:C:2018:864

Lietuvos teismų praktika:

32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-179-1075/2021;
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. [e3K-3-174-701/2021](#);
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-291-684/2020;
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013;
36. Kauno apygardos teismo 2021 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-66-945/2021;
37. Vilniaus apygardos teismo 2017 m. sausio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-476-803/2017;

Kiti šaltiniai:

38. EUR-Lex. *Europos Komisijos pasiūlymas Europos parlamento ir Tarybos direktyva dėl skaičių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje* [interaktyvus] (modifikuota 2017-12-22). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=COM:2017:0797:FIN> [žiūrėta: 2021-03-05];
39. Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui Europos bendro vartojimo ekonomikos darbotvarkė, [interaktyvus] (modifikuota 2016-06-02). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=COM:2016:0356:FIN> [žiūrėta: 2021-02-25];
40. European Commission REFIT Evaluation of the „Written Statement Directive“ (Directive 91/533/EEC), SWD(2017) 205, 2017;

41. EUR-Lex. *Europos regionų komiteto nuomonė* [interaktyvus] (modifikuota 2018-10-25). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A52018AR1129> (žiūrėta: 2021-04-01);
42. EUR-Lex. *Commission staff working document Impact assessment accompanying the document Proposal for the Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union* [interaktyvus] (modifikuota 2017-12-21). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0478&rid=3> [žiūrėta: 2021-03-06];
43. Overview report. *6th European working conditions survey* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf [žiūrėta: 2021-03-10];
44. LR Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas projektas 2016, Nr. XII-2462;
45. Anglų – lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.alkonas.lt/zodzio/temporary/vertimas> [žiūrėta: 2021-04-05];
46. The European Job Mobility Portal *Eures* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8488&acro=living&lang=en&parentId=7798&countryId=CH&living=> [žiūrėta: 2021-04-06];

SANTRAUKA

Naujoji skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų direktyva ir jos reikšmė Europos Sąjungos valstybių narių darbo teisei

Paulius Bukelis

Magistro darbe analizuojamas 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (toliau - Direktyva 2019/1152) atsiradimo poreikis. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika įrodo, kad Direktyvos 2019/1152 atsiradimą lėmė neaiškios ir neapibrėžtos nuostatos. Jas nacionaliniai teismai galėjo per daug plačiai interpretuoti. Direktyvoje 2019/1152 neįtvirtintas darbuotojo procesinių teisių gynimo mechanizmas apsunkino darbuotojų teisę ginti savo teises. Be Direktyvos 2019/1152 nuostatų neaiškumo ir trūkumo pažymėtina, kad pastarosios direktyvos atsiradimą lėmė ir socialiniai bei ekonominiai veiksniai. Jie pakeitė darbo rinką įtraukiant naujas užimtumo formas, naujus darbo sutarčių poreikius, o su jais ir nenuspėjamus ir nuolat kintančius darbo grafikus. To pasekoje 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (toliau – Direktyva 91/533/EEB) nebuvo taikoma daugeliui Europos Sąjungos darbuotojų ir nebeatitiko vyraujančios darbo rinkos poreikio. Pastaroji direktyva buvo pakeista Direktyva 2019/1152.

Darbe taip yra analizuojamas pačios Direktyvos 2019/1152 nuostatos. Lyginamosios analizės metu nustatyta, kad dalis Direktyvos 91/533/EEB nuostatų buvo tiesiog perkeltos į Direktyvą 2019/1152 ir nežymiai pakeistos arba papildytos nesukuriant naujo reguliavimo. Be kita ko, darbe buvo analizuojama ir Direktyvos 2019/1152 nuostatų atitiktis Lietuvos ir Europos Sąjungos valstybių darbo teisei. Tai parodė, kad dalis Direktyvos 2019/1152 nuostatų jau yra perkeltos įvairiuose nacionaliniuose įstatymuose ir jų nuostatose, o dalies nuostatų perkėlimas ir jų veikimo užtikrinimas gali sukelti nemažai sunkumų.

SUMMARY

The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions and Its Implications for the Labour Law of the Member States of the European Union

Paulius Bukelis

The Master`s work analyses the demand for the emergence of Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union (hereinafter – Directive 2019/1152). The case law of the Court of Justice of the European Union proves that the emergence of Directive 2019/1152 was the result of vague and undefined provisions which could have been interpreted extensively by the national courts and prevented the employee`s procedural redress mechanism from properly defending his rights. In addition to the vagueness and lack of clarity of the provisions of Directive 2019/1152, the emergence of this directive was also caused by social and economic factors. It has changed the labour market to include new forms of employment, new labour contracts need and, with them, unpredictable and constantly changing work schedules. As a result, the Council Directive of 14 October 1991 on the obligation of the employer to inform employees of the contractual or employment conditions in force (hereinafter – Directive 91/533/EEB) did not cover a large number of workers in the European Union and no longer met the prevailing demand for the labour market. The latter Directive 91/533/EEB was replaced by Directive 2019/1152.

In this work is analysed the provisions of Directive 2019/1152. The comparative analysis found that part of the provisions of Directive 91/533/EEB were simply transposed into Directive 2019/1152 and slightly modified or supplemented without new regulation. Among other things, the work explored the compliance of the provisions of Directive 2019/1152 with the labour law of Lithuania and the other state members of the European Union. This has shown that part of the provisions of Directive 2019/1152 have already been transposed in various national laws and their provisions, and that the transposition and enforcement of part of the provisions may cause considerable difficulties.

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Darbuotojų kategorijų patekimas po 91/533/EEB direktyvos taikymo sritimi

Darbuotojų kategorijos ir jos patekimas į Informavimo direktyvos taikymo sritį	Patenka	Dalinai	Nepatenka
Namų ūkio darbuotojai	AT, BE, CY, FI, FR, DE, EL, IT, LV, LT, LU, MT, PT, RO, ES	BG, HT, CZ, DK, EE, IE, PL, SK, SL	HU, NL, SE
Interneto platformose dirbantys asmenys	BE, CY, FI, DE, ES	BG, HR, CX, DE, EE, EL, IE, IT, MT, NL, PT, RO, SK	AT, FR, HU, LT, LV, LU, PL, SL, SE
Pagal paslaugų kvitus dirbantys darbuotojai	BE, HR, FI, FR, NL, ES	RO	AT, BG, CY, CZ, DK, EE, DE, EL, HU, IE, IT, LT, LV, LU, MT, PL, PT, SK, SL, SE
Apmokami stažuotojai ir pameistriai	BE, CY, DK, FR, DE, EL, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, SL, ES	AT, BG, HR, EE, IE, RO, SK, SE	CZ, FI, HU
Darbuotojai, kurių darbo laikas mažiau nei 1 valanda per mėnesį	BE, BG, HR, EE, FR, HU, IT, LV, LU, NL, PL, PT, RO, SL	SE	AT, CY, CZ, DK, FI, DE, EL, IE, LT, MT, SK, ES
Darbuotojai, dirbantys mažiau nei 8 valandas per savaitę	BE, BG, HR, CZ, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LT, LV, LU, NL, PO, PT, RO, SK, SL, ES	-	CY, DK, MT, SE

Darbuotojai: 1) su nenustatytu darbo laiku	BE, FI, FR, EL, NL, ES, SE	BG, HR, CY, CZ, DK, IE, IT, PL, RO, SK	AT, HU, LV, LT, SL (nelegalu), EE, DE, LU, MT, PT (neegzistuoja tokia forma)
Darbuotojai: 2) dirbantys pagal iškvietimą	BE, FI, FR, DE, EL, HU, NL, ES, SE, LT	BG, HR, CY, CZ, DK, IE, IT, PL, RO, SK, SL	AT, LV (nelegalu), EE, LU, MT, PT (neegzistuoja tokia forma)
Darbuotojai: 3) dirbantys pagal projektinio darbo sutartį	BE, EE, FI, FR, DE, EL, LV, LT, NL, PT, RO, ES, SE	AT, BG, HR, CY, CZ, DK, HU, IE, IT, PL, SK, SL	LU, MT (neegzistuoja tokia forma)
Laikinieji darbuotojai, įdarbinti per laikinojo įdarbinimo įmones	BE, HR, CY, DK, EE, FI, FR, DE, HU, IE, IT, LV, LT, LU, NL, PL, PT, RO, SK, ES, SE	BG, CZ, EL, ML, SL	AT

Šaltinis: Šaltinis: Commision staff working document impact assessment..., 2017, p. 12. Prieiga per internetą:<<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0478&rid=3>>

Direktyvos ir Informavimo direktyvos palyginimas

	Informavimo direktyva		Direktyva		Pokyčiai
	str.	pavadinimas	str.	pavadinimas	
Darbo sąlygos	-	-	3	<i>Informacijos teikimas</i>	a) nustatyta, kad pagal Direktyvą reikalaujama informacija darbdaviui pateikiama raštu (popieriuje ar elektronine forma).
	2	<i>Informavimo būdai</i> <i>Pareiga teikti informaciją</i>	4	<i>Pareiga informuoti</i>	a) papildytas informacijos darbuotojui pateikimo sąrašas įtraukiant informaciją apie bandomąjį laikotarpį, laikinojo darbo naudotojo pavadinimą ¹⁷ , suteiktą teisę į mokymo paslaugas, informaciją apie socialinio draudimo institucijas ¹⁸ bei nustato kokią informacija privalu pateikti esant visiškai ar daugiau nuspėjamam darbo modeliui ir atitinkamai visiškai ar daugiau nenuspėjamam darbo modeliui
	3	<i>Informavimo būdai</i>	5	<i>Informavimo laikas ir priemonės</i>	a) nebelieka 2 mėnesių termino (skaičiuojant nuo įdarbinimo dienos), per kurį darbdavys turi teikti informacija apie darbo sąlygas

¹⁷ Esant darbo santykiams per laikinojo įdarbinimo įmonę

¹⁸ Jei darbdavys susijęs su darbuotojo socialine draudimo apsauga

					<p>b) nustatyti du nauji terminai: 7 dienų terminas, kuris pradedamas skaičiuoti nuo pirmos darbo dienos ir baigiasi septinta kalendorine diena, kai darbdavys turi pateikti informaciją apie darbo sąlygas Direktyvos 4 str. 2 d. a-e, g, k, l, ir m punktuos bei 1 mėnesio terminas, skaičiuojant nuo pirmos darbo dienos, kai darbdavys turi pateikti darbuotojui informaciją apie laikinojo įdarbinimo įmonę, suteiktą teisę į mokymo paslaugas, suteikiamas atostogas, darbo nutraukimo tvarką, kolektyvines sutartis ir socialinio draudimo institucijas;</p> <p>c) nurodo valstybėms narėms galimybę sukurti dokumentų šablonus ir modelius, kuriais darbdaviai galėtų naudotis teikiant informaciją darbuotojams bei skatina valstybes narė užtikrinti įstatymų ir kitų teisės aktų viešą, nuotolinę ir nemoką prieigą.</p>
--	--	--	--	--	---

	5	<i>Sutarties arba darbo santykių pakeitimas</i>	6	<i>Darbo santykių pokyčiai</i>	a) panaikinamas vieno mėnesio terminas ir nustatoma, kad apie darbo santykių pokyčius, nepriklausomai nuo šalies darbo vietos, darbdavys turi informuoti kuo anksčiau ir ne vėliau nei pokyčių įsigaliojimo dieną.
	4	<i>Užsienyje dirbantys darbuotojai</i>	7	<i>Papildomos informacijos į kitą valstybę narę ar trečiąją valstybę siunčiamiems darbuotojams</i>	a) papildoma, kad siunčiamas darbuotojas turi būti informuotas apie valstybę, kur dirbs, numatomą darbo trukmę; b) nustatomas papildomo informavimo poreikis komandiruojamiems darbuotojams, kuriems taikoma 96/71/EB direktyva; c) valstybėms narėms suteikta diskreciją nuspręsti ar taikyti šio straipsnio nuostatas darbuotojams, kurie dirba kitoje šalyje ne ilgiau keturių paeiliui einančių savaitių.
<i>Darbo sutarties sąlygos</i>	-	-	8	<i>Maksimali bandomojo laikotarpio trukmė</i>	a) bandomasis laikotarpis neturi viršyti 6 mėnesių; b) terminuotų darbo santykių atveju, turi būti užtikrina proporcingas sutarties trukmei ir darbo pobūdžiui bandomasis laikotarpis; c) sutarties atnaujinimas tai pačiai funkcijai ir užduočiai

					<p>negali būti pagrindas atnaujinti bandomąjį laikotarpį;</p> <p>d) valstybės narės gali nustatyti išimties atvejus, kai bandomasis laikotarpis gali būti ilgesnis grindžiant darbo pobūdžiu ir darbuotojo interesais bei gali numatyti atvejus kada bandomasis laikotarpis gali būti pratęstas, jei darbuotojas nebuvo darbe.</p>
-	-		9	<i>Darbas keliems darbdaviams</i>	<p>a) valstybės narės skatinamos užtikrinti darbuotojų teisę dirbti kitam darbdaviui kitu laiku, nei darbdavio darbo grafike nustatyta be priešiško požiūrio;</p> <p>b) valstybėms narėms suteikiama teisė darbdaviams nustatyti apribojimų naudojimo sąlygas pagrįstas objektyviomis priežastimis nesuderinant darbo keliems darbdaviams.</p>
-	-		10	<i>Minimalus darbo nuspėjamumas</i>	<p>a) nustatytos sąlygos kada darbuotojai, kurių darbo modelis yra visiškai ar daugiau nenuspėjamas, turi teisę atsisakyti darbo užduotie be neigiamų pasekmių;</p>

					<p>b) nustatoma valstybių narių pareiga siekti užtikrinti darbuotojų kompensacijos mechanizmą, kai darbdavys po pagrįsto laikotarpio atšaukia darbo užduoti, dėl kurios darbuotojas iš pradžių davė sutikimą;</p> <p>c) nustato šio straipsnio galima taikymą ne tik nacionalinėje teisėje, bet ir kolektyvinėse sutartyse ar praktikoje.</p>
-	-	11	<i>Papildomos priemonės, taikomos darbo pagal poreikį sutartims</i>	<p>a) nustatytas nebaigtinis sąrašas priemonių, kurias valstybės narės gali taikyti užkertant kelią piktnaudžiavimo dėl darbo pagal poreikį sutarties taikymo praktikai;</p>	
-	-	12	<i>Perėjimas prie kitos darbo formos</i>	<p>a) valstybės narės turi užtikrinti darbuotojams, kurie išdirbo bent 6 mėnesius ir praėjus bandomajam laikotarpiui, turėtų teisę prašyti būti perkaltam į nuspėjamesnes ir saugesnes darbo sąlygas ir gauti pagrįstą atsakymą per vieną mėnesį su tam tikromis išimtimis.</p>	
-	-	13	<i>Privalomas mokymas</i>	<p>a) nustatomas siekis užtikrinti darbuotojų apmokymą atlikti darbą nemokamai, įskaičiuojant jį į darbo laiką</p>	

					ir, jei įmanoma, tai daryti darbo valandomis.
Kita	-	-	14	<i>Kolektyvinės sutartys</i>	a) leidžia palikti galioti kolektyvines sutartis, kuriose yra nustatytos į 8-13 straipsnius neįtrauktų darbuotojų darbo sąlygų reglamentavimo nuostatos, užtikrinant bendrą darbuotojų apsaugą.
	1	<i>Taikymo sritis</i>	1	<i>Taikymo sritis</i>	a) nebesiejamas taikymas su darbuotojai, kurie gauna darbo užmokestį o su dirbančiais pagal darbo sutarti ar susijusiais darbo santykiais b) darbo sutartis ir darbo santykiai turėtų būti suprantami kaip tai apibrėžia nacionalinė teisė, kolektyvinės sutartys ir praktika, tačiau atsižvelgiama į Teisingumo teismo praktiką ¹⁹
	8	<i>Teisių gynimas</i>	15	<i>Teisinė prezumpcija ir išankstinio ginčų sprendimo mechanizmas</i>	a) nebelieka 15 dienų termino darbdaviui pateikti atsakymą į pretenziją; b) nustatoma darbuotojo, kuriam nebuvo pateikta informacija apie darbo sąlygas (5 str. 1d. ir 6 str.), teisė pateikti skundą

¹⁹ Direktyvos konstatuojamoje dalyje pateikiama nuorodos į Teisingumo teismo bylas, kaip pavyzdžiui: 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Deborah Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, kuriose nustatyti darbuotojo statuso nustatymo kriterijai. Taip pat, 2013 m. vasario 21 d. ESTT sprendimas *N.*, C-46/12, EU:C:2013:97, kur „darbuotojo“ sąvokos siaurinamasis aiškinimas pagal SESV 45 straipsnį draudžiamas bei 2017 m. ESTT sprendimas byloje Nr. C-260/17, kur apibrėžiama darbo santykių samprata (L. N. v. Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte (2013) ESTT Nr. C-46/12)

					<p>kompetentingai institucijai ir (arba) nustatoma darbuotojui palanki prezumpcija, kurią darbdavys turi paneigti.</p> <p>c) Suteikiama teisė nustatyti terminą darbdaviui pateikti šiame straipsnyje minimą reikalingą informaciją, kaip rodiklį, kurio nesilaikant darbuotojas įgyja teisę skųsti darbdavio veiksmus.</p>
-	-	16	<i>Teisių gynimas</i>	<p>a) Valstybės narės turi užtikrinti darbuotojams, įskaitant ir pasibaigus darbo santykiams, galimybę nešališkai ir veiksmingai spręsti ginčus išplaukiančius iš šios direktyvos nuostatų</p>	
-	-	17	<i>Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių</i>	<p>a) turi būti imtasi priemonių apsaugoti darbuotojų, įskaitant darbuotojų atstovus, nuo darbdavio priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių pateikus skundą darbdaviui ar pradėjus procesą užtikrinantį šios direktyvos teisių paisymą.</p>	
-	-	18	<i>Apsauga nuo atleidimo iš darbo ir įrodinėjimo pareiga</i>	<p>a) draudžiama atleisti darbuotoją ar imti kitų poveikio priemonių, kai to pagrindas naudojimas šios direktyvoje nustatytais teisėmis, o tokiam atvejui</p>	

					<p>nutikus darbuotojo teisė paprašyti darbdavio pagrindimo ir sulaukti jo atsakymo raštu;</p> <p>b) darbuotojui dėl neteisėto atleidimo pasikreiptus į teismą ar kitas institucijas, galima prezumpcija (neprivaloma taikyti) darbuotojo naudai, kurią darbdavys turi paneigti;</p>
	-	-	19	Sankcijos	<p>a) valstybės narės turi nustatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas dėl direktyvoje įtvirtintų teisių pažeidimų</p>

Šaltinis: sudaryta autoriaus lyginant Direktyvos 91/533/EEB ir Direktyvos 2019/1152 tekstus.