

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Edgaro Panavo,
V kurso, Darbo ir socialinės teisės
Studijų šakos studento

Magistro darbas

**Darbo laiko teisinės sampratos evoliucija
Evolution of the legal concept of working time**

Vadovas: Lekt. dr. N. Kasiliauskas

Recenzentas: Doc. dr. J. Usonis

Vilnius

2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamas darbo laiko teisinės sampratos ir reglamentavimo kitimas. Nagrinėjami devyniolikto amžiaus Europos regiono valstybių norminiai aktai darbo laiko reglamentavimo aspektu. Analizuojami dvidešimto amžiaus tarptautiniai teisės aktai, retrospektyviai lyginami su nacionaliniais teisės aktais siekiant atskleisti darbo laiko sampratos evoliuciją tarptautinėje ir nacionalinėje teisinėse plotmėse. Analizuojama dabartinėje Lietuvos nacionalinėje teisėje esanti darbo laiko samprata, ji lyginama su samprata esančia tarptautiniuose teisės aktuose.

Pagrindiniai žodžiai: darbo laikas, darbo laiko teisinė samprata, darbo santykiai, darbo laiko reglamentavimas, darbuotojas ir darbdavys.

This paper analyzes the changes in the legal concept and regulation of working time. The normative acts of the countries of the nineteenth century European region from the aspect of regulation of working time are analyzed. International legislation of the twentieth century is analyzed and retrospectively compared with national legislation in order to reveal the evolution of the concept of working time in the international and national legal fields. The concept of working time in the current Lithuanian national law is analyzed, it is compared with the concept in international legal acts.

Key words: working time, legal concept of working time, labor relations, regulation of working time, employee and employer.

TURINYS

IŽANGA.....	4
1. Darbo laiko problematika iki 20amžiuje.....	6
1.1. Darbo laiko samprata ir problematika 19 amžiuje Europoje.....	6
1.1.1. Britų imperijos darbo laiko samprata, reglamentavimas ir problematika 19 amžiuje.....	7
1.1.2. Prūsijos/Vokietijos imperijos darbo laiko samprata, reglamentavimas ir problematika 19 amžiuje.....	13
1.1.3. Prancūzijos imperijos darbo laiko samprata, Reglamentavimas ir problematika 19 amžiuje.....	16
2. Darbo laiko sampratos evoliucija tarptautiniuose ir regioniniuose teisės aktuose 20 amžiuje.....	21
2.1. Darbo laiko samprata ir reguliavimas pagal Tarptautinę darbo organizaciją.....	21
2.2. Darbo laiko samprata ir reguliavimas pagal Europos regioninius norminius aktus.....	24
3. Darbo laiko samprata Lietuvoje ir atitiktis tarptautiniams ir regioniniams teisės aktams.....	29
3.1. Darbo laiko samprata Lietuvoje.....	29
3.2. Darbo laiko sampratos atitiktis tarptautiniams aktams.....	36
IŠVADOS.....	41
ŠALTINIŲ	
SĄRAŠAS.....	43
SANTRAUKA.....	47
SUMMARY.....	48

IŽANGA

Darbo aktualumas. Absoliuti dauguma visuomenės yra įsitraukusi į darbo santykius, mat tai, nepaisant visuomeniškos naudos, tokios kaip globalinės ekonomikos plėtra, asmeniškai suteikia dirbančiam žmogui socialinį ir ekonominį stabilumą, asmuo yra laisvesnis savo pasirinkimuose ir labiau užtikrintas dėl savo ateities. Vienu iš aktualiausių klausimų šalims darbo santykiuose tampa darbo laiko klausimas. Suvokiant šio instituto svarbą, jį reglamentuoja ne tik nacionaliniai, tačiau ir tarptautiniai teisės aktai. Atsižvelgdamas į darbo laiką, jo pradžią ir trukmę, darbuotojas gali planuoti savo poilsio laiką, skaičiuoti jam priklausantį darbo užmokestį už pradirbtą laiką. Darbdavys, atsižvelgdamas į darbo laiką, gali vertinti individualaus darbuotojo ar grupės darbuotojų našumą, apskaičiuoti ir teisingai išmokėti darbuotojui atlyginimą, planuoti tolimesnę įmonės veiklą. Atsižvelgtina ir tai, kad darbo laiko reglamentavimas taip pat saugo darbuotoją, kaip silpnesnę šalį, užtikrindamas jam saugias darbo sąlygas. Taigi darbo laiko instituto svarba yra objektyvi ir tinkamas šio instituto sampratos suvokimas yra būtinas siekiant teisingai jį taikyti. Analizuojant šį institutą ir jo problematiką retrospektyviai, galima pastebėti su kokiomis šio instituto problemomis susidūrė ir kaip jas sprendė teisėkūros subjektai. Vertinant nacionalinės teisės darbo laiko reglamentavimo aspektus tarptautinių reglamentų kontekste galime suvokti dabartinio darbo laiko reglamentavimo ištakas. Toks darbo laiko teisinės sąvokos evoliucijos analizavimas mums ne tik suponuoja kaip spręsti dabartines, su šiuo institutu susijusias, problemas, bet ir kokios gali būti sprendimų pasekmės.

Darbo tikslas. išanalizuoti darbo laiko sąvokos sampratos kitimą 19 amžiaus nacionaliniuose Europos regiono supervalstybių norminiuose teisės aktuose, taip pat atskleidžiant 20 amžiaus tarptautinio darbo laiko reglamentavimo aspektus, taip pat išanalizuoti Lietuvos darbo laiko sampratą ir jos atitiktį tarptautiniams teisės aktams

Darbo uždaviniai. Siekiant pasiekti aprašyto tikslo, darbo uždaviniai yra šie:

1. Išanalizuoti 19 a. Vokietijos, Prancūzijos ir Anglijos imperijų darbo laiką reglamentuojančius teisės aktus.
2. Išryškinti 20 a. darbo laiko sąvoką, tiriant ją per regioninių ir globalių teisės aktų reglamentavimą.
3. Ištirti darbo laiko sampratą Lietuvoje ir įvertinti jos atitiktį tarptautiniams teisės aktams.

Darbo objektas. Magistro darbo objektas yra 19 a. valstybių teisės aktai, taip pat Europos sąjungos ir jos pirmtakių bei Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktai, reglamentuojantys darbo laiką.

Tyrimo metodai. Darbe buvo pasitelkti:

- a) **lingvistinis** tyrimo metodas, siekiant analizuoti teisės aktų tekstą;
- b) **sisteminis** tyrimo metodas, siekiant nustatyti tarptautinių teisės aktų darbo laiko reglamentavimą;
- c) **lyginamasis** tyrimo metodas siekiant vertinti Lietuvos darbo laiko teisinę sampratą tarptautinių reglamentų kontekste;
- d) **istorinis** tyrimo metodas panaudotas aiškinantis darbo laiko reguliavimą Europos regione 20 a.;
- e) **teleologinis** ir **lingvistinis** tyrimo metodai naudojami nustatant 19 a. darbo laiko reglamentavimo tikslus.

Darbo originalumas. Pastebėtina, kad šiuo metu egzistuoja didelė darbo laiko reglamentavimo 19 a. mokslinių šaltinių stoka, pasireiškianti mokslinių darbų trūkumu, teisinių aktų nebuvimu, taip pat – kalbos barjeru, mat 19 a. Europos šalių dokumentai, teisės aktai, moksliniai darbai svarbūs darbo laiko tematikai nėra verčiami į kitas kalbas, taip ribojant informacijos sklaidą ir gebėjimą retrospektyviai vertinti istorinius duomenis. Darbe ne tik analizuojami nacionaliniai ir tarptautiniai darbo laiką reglamentuojantys teisės aktai, , tačiau daugumos 19 a. Anglijos, Vokietijos/Prūsijos, Prancūzijos teisinių dokumentų, bei mokslinių straipsnių verčiami į lietuvių kalbą siekiant kuo didesnio magistro darbo naudingumo ir kuo tikslesnės tuometinės darbo laiko sampratos analizės.

Svarbiausi šaltiniai. 19 a. Vokietijos, Prancūzijos ir Anglijos imperijų teisiniai dokumentai, taip pat Europos sąjungos ir jos pirmtakių, Tarptautinės darbo organizacijos ir Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys darbo laiką.

1. Darbo laiko problematika iki 20 amžiuje

1.1. Darbo laiko samprata ir problematika 19 amžiuje Europoje

Darbo santykiai nuo darbo teisės pradžios iki pat 20 a. pradžios nebuvo plačiai reguliuojami darbo laiko aspektu (Tiažkius, et al., 1999), todėl pats darbo laikas, kaip absoliuti dauguma kitų sąlygų (darbo užmokestis, darbo pobūdis ir kt.) buvo susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo. Objektiviai suvokti darbo laiką tuometinėje visuomenėje ar atitinkamoje darbo vietoje sunkumų sukelia ne tik teisinių normų trūkumas, tačiau ir išlikusių parodymų šališkumas. Darbuotojų dienoraščiuose darbo laikas būdavo nurodytas ilgesnis nei darbdavių, o ir mokslinių darbų kiekis ir objektyvumas nėra pakankamas tiksliai nustatyti konkretų darbo laiką¹. Atsižvelgiant į objektyviai esantį, plačiai suvokiamą, bei Aukščiausiojo teismo pripažįstamą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuosprendis civilinėje byloje, 2005 m. vasario 28 d.) faktinį disbalansą tarp darbuotojo ir darbdavio, kaip darbo santykių šalių, mat nors teoriškai darbo santykių šalys yra lygios ir dėl darbo sąlygų, išskyrus imperatyvias normas, gali susitarti, faktiškai suvokiama nelygybė pasireiškia per darbdavio pusėje esančius ekonominių aspektą (darbdavio dispozicijoje yra pinigai, kuriuos darbuotojas gauna už atliktą darbą, priedai prie atlyginimo, premijos, priemokos, taigi vienas iš pagrindinių darbuotojo suinteresuotumo aspektų yra darbdavio galioje) ir socialinį aspektą (darbuotojo ginčai ar nesutarimai su darbdaviu tiesiogiai kelia grėsmę darbuotojo socialiniam gerbūviui, darbuotojas rizikuoja netekti darbo ir socialinių garantijų, tuo tarpu darbdavys viso labo rizikuoja darbo jėgos sumažėjimu ir darbo našumo suprastėjimu), naudodamiesi savo turimais pranašumais, bei siekdami maksimalaus darbo efektyvumo ir pelno, iki pat 20 a. darbdaviai versdavo darbuotojus dirbti ilgas darbo valandas nustatydami darbdaviui palankias sąlygas ir menkai paisydami darbuotojo fizinės ar psichologinės gerovės. 19 a. vykusią industrinę revoliuciją pakeitė nusistovėjusias aplinkybes bei sąlygas prie kurių buvo priprasta, mat darbas tapo nepriklausomas nuo sezono ar paros meto. Kadangi darbdaviai norėjo didžiausio įmanomo gamyklų našumo ir pelningumo, dėl darbo sąlygų teisinio reglamentavimo stokos, įprastinio darbuotojo 14-16 valandų per parą, 6 dienų per savaitę darbas nebuvo išskirtinis reiškinys. Paminėtina ir tai, kad dėl įstatymų stokos, pigia darbo jėga buvo ir vaikai, kuriems taip pat buvo taikomos ilgos darbo valandos. Svarbu pažymėti, kad skirtingai nuo loginės prezumpcijos, kad vaikų darbo laiko ribojimo šalininkai turėtų būti tėvai, 19 a. egzistavęs darbininkų klasės nepriteklius skatino tėvus nepritari ti vaikų darbo laiko ribojimams, mat tai lemtų šeimos ūkio pajamų

¹ Friedrich Engels (liet. Frydrichas Engelsas), savo darbus, nagrinėjančius darbo santykius ir darbo laiką naudojo savo politinėms idėjoms grįsti.

sumažėjimą. Kadangi tarptautinių teisės aktų, įpareigojančių šalis nustatyti darbo santykių reglamentavimą ir juos prižiūrėti nebuvo iki 20 a., kiekviena šalis buvo savarankiškai atsakinga nuspręsti kokioje apimtyje nori reguliuoti darbo santykius ir ar išvis tokios intervencijos į darbuotojo ir darbdavio privačius teisinius santykius reikia šalies nacionalinėje teisėje. Atsižvelgiant į aktualumo kriterijų vertinant dabartinę Lietuvos geopolitinę padėtį ir glaudžius santykius Europos Sąjungos politinėje sferoje, vertinant 19 a. darbo laiko problematiką, sampratą ir poilsio laiką, naudinga būtų vertinti būtent Europos regiono valstybių darbo santykių teisinį reguliavimą. Vadovaujantis Maddison Project duomenimis (Bolt, Zanden, 2020) išrinktos trys 19 a. valstybės: Britų imperija, Prancūzijos imperija ir Vokietijos imperija, turėjusios didžiausią BVP (bendrąjį vidaus produktą) Europos regione, kurios, atitinkamai, turėjo didelę ekonominę įtaką ne tik Europoje bet ir globaliu mastu. Atsižvelgiant į tai, kad Vokietija imperija tapo tik 19 a. pabaigoje, vertinama bus ir jos pirmtakė – Prūsija.

1.1.1. Britų imperijos darbo laiko samprata, reglamentavimas ir problematika 19 amžiuje

19 a. Jungtinė Karalystė buvo industrinės revoliucijos lopšys, taigi nenuostabu, kad su stambių mašinų manufaktūrinės linijos atsiradimu ir staigiu ekonominiu prieaugiu, atsirado ir didelis poreikis nuolatinei darbo jėgai. Prastos darbo sąlygos ir ilgos darbo valandos nebuvo neįprastas reiškinys, mat našumas ir ekonominė nauda buvo prioritetas vertinant darbuotojų fizinės ir psichologinės sveikatos atžvilgiu. Vaikų, darbas taip pat nebuvo retas, didelė dalis tokių vaikų buvo „pauper apprentices“ (liet. vargšai pameistriai) – vaikai našlaičiai, neretai iki 10 metų, įdarbinti toli nuo savo parapijų. Kadangi darbo sąlygos buvo itin prastos, natūralu, kad ilgainiui, pasipiktinę savo situacija, darbuotojai pradėjo kalbėti apie geresnių darbo sąlygų siekį. Pirmas įstatymas, reguliuojantis darbo laiką Jungtinėje Karalystėje tapo 1802 metų „Health and Morals of Apprentices Act“ (liet. parapijų mokinių sveikatos ir moralės įstatymas) (UK Parliament, 2021), kurio propaguotoju ir aktyviu šalininku tapo Sir Robert Peel (liet. Seras Robertas Pylas), kuris, pats būdamas gamyklų savininku, susirūpino juose dirbančių asmenų gerbūviu. Įstatyme buvo numatyta, kad medvinės fabriekų patalpos turi būti tinkamai ventiliuojamos, o jose dirbantiems parapijos mokiniams turi būti suteiktos pagrindinio išsilavinimo galimybės, bei galimybė bent kartą per mėnesį dalyvauti religinėse apeigose. Be jau minėtų darbo sąlygų, įstatyme taip pat buvo numatyta, kad našlaičių iš parapijų darbo laikas buvo apribotas ne daugiau kaip dvylika valandų per dieną (išskyrus valgio pertraukėles).

Įstatyme taip pat buvo nurodyta, kad pameistrių darbas naktį yra draudžiamas (Hitchins, Hariison, 1911). Pastebėtina tai, kad nors įstatymas saugojo ribotą asmenų ratą, mat galiojo tik parapijos mokiniams, kurie dirbo medvilnės perdirbimo fabrikuose, tapo svarbiu ir reikalingu pamatu tolimesnei diskusijai dėl darbuotojų darbo sąlygų, tarp jų ir darbo laiko, gerinimui.

Taigi įstatymo leidėjų siekiai buvo gana aiškūs - ribojant darbo valandas ir įpareigojant darbdavius kurti mažiau sveikatai kenksmingas patalpas, bei suteikti tam tikras socialines garantijas vaikams (pagrindinio išsilavinimo galimybę ir teisę dalyvauti religinėse apeigose) buvo siekiama gerinti dirbančių vaikų iš parapijų darbo sąlygas, suteikti jiems minimalią apsaugą nuo darbdavio išnaudojimo. Iš parapijų mokinių sveikatos ir moralės įstatymo taip pat galime išskaityti, ne tik tai, kad 12 valandų per parą apribojimas pats iš savęs suponuoja, kad ilgesnės nei 12 valandų per parą darbo valandos buvo dažnas reiškinys, tačiau ir kad pertraukos pavalgyti (bent jau vilnos ir medvilnės fabrikuose) nebuvo laikomos darbo laiko dalimi. Kaip bebūtų, šio įstatymo didžiausia problematika buvo jo įgyvendinimo priežiūros trūkumas. Priežiūra buvo prastai atliekama, mat vadovaujantis įstatymu, vietiniai magistratai turėjo įpareigoti du inspektorius, kurie turėjo lankyti gamyklą, patikrinti ar darbdaviai paiso naujo darbuotojų darbo kokybės reglamentavimo ir individualioje gamykloje esančią situaciją pranešti magistratui. Šiuo aspektu problema kilo, mat įstatymas nereikalavo vietinių magistratų įgyvendinti savo įgaliojimus ir reaguoti į atliekamus įstatymo pažeidimus, taigi nebent magistratui buvo aktuali konkrečios gamyklos veikla, darbdaviai nebuvo baudžiami (Hitchins & Hariison, 1911). Kitas problematikos aspektas buvo tai, kad gamyklose dirbo neišskirtinai vaikai iš parapijų, tačiau ir vaikai kurių tėvai galėjo disponuoti vaikais, kaip darbo jėga, paskiriant juos dirbti į konkrečią darbo vietą. Tai savaime sudaro keistą konkurenciją tarp vaikų iš parapijos ir vaikų, kuriuos dirbti siunčia tėvai, mat pastarieji neturėjo būti maitinami, jiems nebuvo reikalinga užtikrinti pradini išsilavinimą. Kaip to pasekmė galima būtų teigti, kad atsižvelgiant, kad gamykloms tampant labiau priklausomoms nuo parapijos vaikų, mat išlaidos jiems kilo, o dėl mažėjančių darbo valandų – krito našumas, ekonominiai nuostoliai buvo mažinami vaikų, kuriuos siuntė tėvai, sąskaita, skiriant mažas algas ir ilgas darbo valandas. Taigi akivaizdu, kad siekis sureguliuoti vaikų darbo valandas ir jų išnaudojimą nebuvo vykęs. Vertinant aplinkybę, kad tai buvo vienas pirmųjų darbo santykius reglamentuojančių įstatymų darbo sąlygų aspektu, objektyvu spręsti, kad darbo santykių reguliavimo precedento trūkumas buvo viena pagrindinių priežasčių, kodėl įstatymo įgyvendinimo priežiūra buvo prastai įgyvendinama.

Žymiai plačiau žinomas ir pirmuoju Jungtinės Karalystės parlamento įstatymu, kuriuo buvo siekiama reguliuoti vaikų darbo laiką, taikant įstatymą žymiai platesniam subjektų ratui tapo 1918 m. „Cotton Mills and Factories Act“ (liet. „Medvilnės malūnų ir gamyklų įstatymas“). Šį įstatymą lyginant su jau minėtu 1802 m. įstatymu, iškart pastebima, kad subjektų ratas tampo žymiai platesnis, mat neapsiribojo dirbančių vaikų kurie gyveno parapijose darbo santykiais. Įstatymo subjektais tapo visi vaikai iki 16 metų kurie dirbo medvilnės malūnuose ir gamyklose (UK Parliament, 2021). Įstatyme vaikų darbo laikas buvo skirstomas pagal amžių, nurodant, kad vaikų darbas iki 9 metų yra draudžiamas, o vaikam iki 16 metų darbo laikas turi būti ribojamas iki 12 valandų per parą, neįskaitant valgymo laiko arba laiko praleisto mokantis. Šio įstatymo problematika darbo laiko aspektu atsiskleidžia vertinant lyginant įstatymo projektą, kuris buvo pateiktas ir įstatymą kuris buvo priimtas, taip pat – kilusius klausimus, kurie buvo svarstomi siekiant nuspręsti ar tikrai yra poreikis darbo laiko ribojimui ir kokias pasekmes gali turėti tokio įstatymo priėmimas. Įstatymo projektas buvo sukurtas 1815 m. Robert Owen, tekstilės gamyklų savininko, tačiau žinodamas, kad jis neturi pakankamai politinės įtakos įstatymą pristatyti ir užtikrinti įstatymo priėmimą, kreipėsi į Robert Peel, asmenį, atsakingą už jau minėto 1802 m. įstatymo sėkmingą priėmimą. Įstatymo projekte (Hutchins, 1912) buvo nurodyta, kad įstatymo subjektų ratas – visi vaikai, kurie dirba tekstilės pramonėje iki 18 metų. Darbas buvo uždraudžiamas vaikams iki 10 metų, o vaikai iki 18 metų turėjo dirbti ne daugiau 10 valandų per parą, jiems suteikiant 2 valandas pavalgyti ir 30 min. mokymuisi. Tačiau 1918 m. priimto įstatymo gairės stipriai skiriasi nuo įstatymo projekto, kuris buvo siūlytas:

1815 metais pristatyto įstatymo projekto reglamentavimas	Darbo laiko teisinis aspektas	1918 metais priimto įstatymo reglamentavimas
Vaikai iki 18 metų dirbantys visoje tekstilės pramonėje	Subjektų ratas, kurių darbo sąlygas užtikrina įstatymas	Vaikai iki 16 metų dirbantys tik medvilnės gamyklose ir malūnuose
Iki 10 metų	Vaikų darbo cenzas amžiaus aspektu	Iki 9 metų
10 valandų darbo, 2 valandos pavalgyti ir 30 minučių mokymuisi	Darbo laiko norma per parą	12 valandų darbo, į darbo valandas neįtraukiant laiko pavalgyti ar laiko mokymuisi.

Akivaizdu, kad priimtas įstatymas tapo kur kas mažiau ribojantis vaikų, kaip pigios ir efektyvios darbo jėgos, išnaudojimą, negu buvo tikėtasi pristatant įstatymo projektą, taip pat – kur kas mažiau reglamentavo vaikų darbo laiką. Didelę įtaką įstatymo „susilpnėjimui“ neabejotinai padarė ir teiginiai, bei argumentai, kurie buvo pateikiami svarstant įstatymo projektą. Iš keliamų teiginių galime pastebėti tuometinį opozicijos požiūrį į darbo laiko teisinį reglamentavimą, o atsižvelgiant į tai, kad šių teiginių kėlimas turėjo realią įtaką įstatymo „susilpnėjimui“, galime suprasti darbo laiko reikšmę ir jo įtaką. Viena iš problematikų, kurias iškėlė įstatymo opozicija, buvo tai, kad Parlamentas priimdamas tokį įstatymą sukurtų pavojingą precedentą, mat jeigu įstatymas bus priimtas ir vaikai medvilnės fabrikuose galės dirbti mažiau negu 11 valandų, kaip Parlamentas gali atsisakyti nustatyti panašų darbo valandų kiekio limitą kitoms darbo grupėms arba pramonės šakoms (Answers to Certain Objections Made..., 1819, p. 6). Taigi neribojamas darbo laikas buvo regimas kaip objektyvi nauda darbdaviams ir visam pramonės sektoriui, kitą vertus, darbo laiko ribojimas vienoje pramonės šakoje taptų potenciali ekonominė grėsmė kitoms darbo šakoms. Vertindami šį teiginį galime pastebėti, kad darbo laiko teisinės sąvokos atsiradimas yra priešiška priimamas darbdavių, nes tai akivaizdžiai reiškia darbo jėgos, našumo, o tuo pačiu ir pelno sumažėjimą. Kitas teiginys, kuriuo rėmėsi opozicija buvo tai, kad dabartinė darbo sistema skatina pramonę ir gerą darbo žmonių, tiek vaikų, tiek suaugusiųjų, tvarką, kita vertus, sutrumpinus darbo laiką, kaip siūloma įstatymo projekte, būtų skatinamas tingumas ir aplaidumas, suteikiant darbuotojams laiko naktį eiti į viešnamius ir kitaip kelti netvarką (Answers to Certain Objections Made..., 1819, p. 6). Taigi regime, kad neribojamas darbo laikas yra vertinamas ne tik kaip ekonominę naudą teikiantis nesureglamentuotas darbo santykių aspektas, tačiau buvo ir nuogaustaujama, kad pradėjus darbo laiką riboti, darbininkų klasė įgys per daug laisvo laiko, kurį leis žalingiems įpročiams skatinti. Taigi darbo laikas kaip teisinė sąvoka ir jos sureglamentavimas tampa ne tik darbdavio ar pramonės šakos finansinę sėkmę lemiančiu reiškiniumi, tačiau ir visuomenės tvarką (ypatingai dirbančiųjų klasės) užtikrinančiu dalyku.

Po truputį kintančios vaikų darbo sąlygos praskatino atidžiau pažvelgti į tuometinius darbo santykius ir darbo sąlygų, kuriomis vaikai dirba, būklę. Siekiant išplėsti reglamentavimą ir riboti ne tik vaikų, dirbančių medvilnės industrijoje, darbo valandas, buvo inicijuojama vis daugiau įstatymo projektų, kurių pagrindas buvo geresnės darbo sąlygos. tokie įstatymai susilaukdavo daug dėmesio ne tik iš darbdavių pusės, tačiau ir iš absoliučios darbuotojų visumos, mat gerėjančios darbo sąlygos vaikams, savaime suponavo ir galimą suaugusiųjų darbuotojų darbo valandų ir darbo sąlygų perversmą (Reasons in favour of Sir Robert..., 1819, p. 25-30). Visuomenės augantis susirūpinimas

prastomis darbo sąlygomis ir perversmo siekis skatino Parlamentinius komitetus atsižvelgti į chaotišką darbuotojų situaciją ir imtis veiksmų. „Factory Act of 1833“ (liet. 1833 m. gamyklos įstatymas) tapo didžiuliu perversmu darbo laiko atžvilgiu, mat ne tik nustatė daug gairių, kurių turėjo paisyti darbdaviai, nustatė kur kas daugiau darbo laiko normų ir išplėtė subjektų ratą (vaikų) kurių darbo sąlygos įstatymu yra gerinamos, tačiau ir paskyrė ir efektyviai vadovavimasi gairėmis užtikrinančią instituciją, kuri buvo atsakinga už gamyklų inspekcijas, kuri galėjo ne tik reikalauti įsileisti į patalpas magistrato vardu, tačiau ir taikyti baudas už įstatymais nustatytų normų nesilaikymą (Hitchins, Hariison, 1911, p. 56). 1833 m. įstatymo aktu nustatyti reikalavimai buvo taikomi vaikams dirbantiems tekstilės pramonėje, ir nustatė šias gaires:

1. Vaikų, amžiaus grupėje nuo 9 iki 12 metų, darbo laikas limituojamas iki 48 valandų per savaitę;
2. Vaikai, amžiaus grupėje iki 9 metų, negali būti įdarbinti tekstilės pramonėje (išskyrus šilko pramonę);
3. Vaikų, amžiaus grupėje iki 18 metų, darbas naktį (nuo 20:30 vakaro iki 5:30 ryto) yra draudžiamas;
4. Vaikų, amžiaus grupėje nuo 9 iki 13 metų, darbo laikas limituojamas iki 8 valandų su 1 valandos pertrauka pavalgyti;
5. Vaikai, amžiaus grupėje nuo 9 iki 13 metų, gali būti įdarbinami tik tuo atveju, jeigu turi mokytojo sertifikatą, teigiantį, kad praeitą savaitę vaikas praleido 2 valandas mokymasis;
6. Vaikų, amžiaus grupėje nuo 14 iki 18 metų, darbo laikas limituojamas iki 12 valandų su 1 valandos pertrauka pavalgyti.

Taigi akivaizdu, kad nors įstatymas nebuvo ekonomiškai naudingas tuometiniams gamyklų savininkams, kurie regėjo darbuotoją labiau kaip įrankį, nei privatinių darbo santykių šalį, ir neabejotinai susilaukė daug prieštaravimų iš darbdavių pusės, jis buvo ilgai laukto perversmo pradžia, pakeisdamas vaiko darbuotojo supratimą Jungtinėje Karalystėje ir pradėdamas plačiu spektru taikyti darbo laiko ribojimus. Svarbu pastebėti, kad šis įstatymas tapo svarbus ne tik darbo laiko atžvilgiu, mat sukūrė gairių sistemą visoje pramonės šakoje, tačiau tapo svarbus sukurdamas pirmąją nepriklausomą instituciją darbo santykiams prižiūrėti ir sankcijoms už darbo teisės² pažeidimus taikyti, taip sukurdamas valstybei teisinį pagrindą kištis į darbdavio ir darbuotojo santykius.

² „Darbo teisės“ sąvoka vartojama bendrinio suvokimo tikslais, tuometinėje Jungtinėje Karalystėje „darbo teisės“ sąvokos ir teisės šakos nebuvo.

Subjektų, kurių darbo laikas turėtų būti griežčiau kontroliuojamas, grupė buvo praplėsta „Factory Act of 1847“ (liet. 1847 m. gamyklos įstatymas), dar vadinamu „Ten hours Act“ (liet. dešimties valandų įstatymas). Šiame akte Jungtinės Karalystės Parlamentas apribojo vaikų nuo 13 iki 18 metų ir moterų darbą tekstilės gamyklose iki 58 valandų per savaitę, t. y. iki 10 valandų per parą darbo dienomis ir iki 8 valandų šeštadieniais neskaičiuojant 2 valandų skirtų pavalgyti. Šio įstatymo priėmimui didelę įtaką padarė jau aptartas dirbančios visuomenės pokyčių darbo sąlygose poreikis (Hansard, 1846 m. sausio 26 d.) ir tuo metu Jungtinėje Karalystėje itin plačiai žinomas ir remiamas „ten hour movement“ (liet. dešimties valandų judėjimas)³. Įstatymo svarba pasižymi praplėstu subjektų, kurie įvardijami, įstatyme ratu. Taigi darbo laiko gairės pradeda galioti ne tik vaikam (šiuo atveju 13 iki 18 metų) tačiau ir moterims. Taip pat atsižvelgtina, kad įstatymo priėmimo socialinė svarba tampa itin didelė, mat suvokiama, kad darbuotojų susivienijimas turi politinę jėgą daryti įtaką įstatymų leidybai⁴.

Darbdavio įtaka darbo laikui sumažėja priėmus „Factory act of 1856“ (liet. 1856 m. gamyklos įstatymas). Šiuo įstatymu buvo nustatyta moterų ir vaikų darbo diena, taip „įrėminant“ darbo laiką ir neleidžiant juo manipuliuoti darbdaviui. Įstatyme buvo numatyta, kad moterys ir vaikai vasaros metu gali dirbti tik nuo 6 ryto iki 6 vakaro, o žiemą nuo 7 ryto iki 7 vakaro. Taip pat įstatymas numatė, kad darbo laikas vaikam nuo 9 iki 18 metų yra ribojamas 10 valandų per parą. Šis įstatymas svarbus dėl apribotos darbdavio laisvės nustatyti darbo pradžią ir pabaigą, taigi šiuo atveju intervencija į darbdavio ir darbuotojo santykius pasireiškia ne daugiau teisių ar laisvių darbuotojui suteikimu, tačiau darbdavio laisvių apribojimu, taip užtikrinant darbuotojui palankesnes darbo sąlygas.

1878 m. įstatymas pakeitė 16 prieš jį galiojusių įstatymų ir tapo vienu norminiu aktu reglamentuojančiu darbo sąlygas gamyklose ir dirbtuvėse. Darbo laikas buvo skirstomas pagal asmens amžių ir lytį. Moterys ir vaikai nuo 14 iki 18 metų per savaitę galėjo dirbti 56 valandas ir 30 minučių tekstilės gamykloje arba 60 valandų kitose gamyklose ir dirbtuvėse. Vaikų iki 10 metų darbas buvo draudžiamas, o iki 14 metų, leidžiama tik puse darbo laiko, kitą paskiriant mokslui. Įstatymas svarbus dėl objektyvaus įstatymo leidėjo plečiamo darbuotojų kuriems suteikiamos palankesnės darbo sąlygos rato. Taip pat svarbu atsižvelgti ir į įstatymu nustatomą išsilavinimą. Toks įstatymų leidėjo reglamentavimas vaizduoja švietimo svarbos pripažinimą ir valstybės teisę įsikišti į darbo šalių santykius ir keisti jų reglamentavimą siekiant švietimą užtikrinti. Taigi nors iki 19 a. pabaigos Anglijos

³ 19 amžiaus judėjimas Jungtinėje Karalystėje, susilaukęs palaikymo iš visų socialinių sluoksnių ir skatinęs reformuoti darbo valandas, mažinant vieno darbuotojo darbo valandas iki 10 valandų per parą.

⁴ Dirbančiojo socialinio sluoksnio aspektu įstatymo priėmimą vertina ir Karl Marx politiniame dokumente „Komunistų partijos manifestas“.

teisės sistemoje sąvokos darbo laikas neįgauna, tačiau darbo laiko normų susisteminimas apriboja perteklinį darbuotojų darbą, tausoja darbuotojų sveikatą, bei suteikia darbuotojams minimalius darbo standartus taip gerindamas darbuotojų padėtį darbo santykiuose.

1.1.2. Prūsijos/Vokietijos imperijos darbo laiko samprata, reglamentavimas ir problematika 19 amžiuje

Vertinant Vokietijos imperijos darbo laiko teisinę sampratą 19 a. reikia atsižvelgti į faktą, kad Vokietijos imperija iki 1871 metų – neegzistavo. Tačiau tai nereiškia, kad darbo laikas regione egzistavo teisiniame vakuume ir kaip samprata tapo suprantama tik po imperijos suformavimo. Siekiant suvokti istorinį kontekstą ir gebėti retrospektyviai vertinti darbo laiko teisinę sąvoką egzistavusią Vokietijos imperijoje, verta atsižvelgti ir iki imperinės Vokietijos teritorijoje gyvavusią sąvoką. Atsižvelgiant, kad Vokietijos imperijos imperatoriumi buvo išrinktas Prūsijos karalius Vilhelmas I ir tai, kad Prūsija buvo didžiausia ir galingiausia susiformavusios imperijos narė, galima suponuoti, kad Vokietijos imperijos teisinė santvarka ir jos evoliucija – glaudžiai susijusi su potencialiai toliau egzistavusia Prūsijos teisinės santvarka, jeigu Prūsija nebūtu tapusi Vokietijos imperijos dalimi. Remiantis šia prezumpcija verta pažvelgti į darbo laiko teisinę sampratą egzistavusią Prūsijoje iki 1871 metų.

Prūsijos, kaip ir Anglijos imperijos, požiūris į darbo laiką, iki įstatymais suformuluoto suvokimo, buvo gana abstraktus, neturintis konkretaus standarto ir didžiaja apimtimi – neribojamas. 1822 metais, Švietimo ministru Prūsijos imperijoje paskiriamas Karl von Altenstein (liet. Karlas von Altenšteinas), kuris 1824 metais, dvejodamas dėl dirbančių vaikų darbo sąlygų, išsiuntė apklausą (Zirkularreskript des Kultusministers, 1824, cituota Anton 1953 p. 189-190)⁵ dešimties labiausiai industrializuotų rajonų valdžioms. Gauti rezultatai nurodė, kad vaikai nuo 6 metų tipiška dirba nuo 11 iki 14 valandų per parą. Taigi menkas darbo laiko ir galinčių dirbti subjektų teisinis reglamentavimas industrinio perversmo metu Prūsijoje iškėlė tas pačias problemas kaip ir Anglijos imperijoje, t. y. ilgos darbo valandos, mat darbas tampa neberibojamas paros

⁵Apklausoje buvo pateikiami nurodyti klausimai: (1) Ar regione vaikai yra įdarbinami gamyklose? (2) Kokiuose darbuose? (3) Kokio amžiaus? (4) Kiek valandų per dieną ir kelintą valandą dieną arba naktį? Kokios tų vaikų gyvenimo sąlygos lyginant su kitais vaikais toje pačioje socialinėje klasėje? (6) Kokia tų vaikų sveikatos būklė lyginant su kitais vaikais toje pačioje socialinėje klasėje? (7) Jeigu dirbančiųjų vaikų sveikata prastesnė, kokia yra to priežastis? (8) Kokia yra suaugusiųjų, kurie dirbo būdami vaikais sveikatos būklė palyginus su suaugusiais kurie nedirbo būdami vaikais? (9) Atsižvelgiant į šias išvadas, kokius teisinius reglamentus regioninė valdžia laiko pageidautiniais? (10) Kaip užtikrinamas būtinas šių vaikų mokymasis mokykloje? (11) Kokia yra jų moralinė būklė?

meto, taip pat - prastomis darbo sąlygomis įdarbinami mažamečiai vaikai, kurie yra naudojami kaip pigi darbo jėga. Tačiau, skirtingai nei Anglijos imperijoje, kurioje darbo laikas buvo pradėtas reglamentuoti jau 1802 metais, 19 a. pradžioje Prūsija susidūrė su sunkiomis ekonominėmis problemomis⁶, kaip to pasekmė, darbo laiko teisinis reglamentavimas tapo antrinės svarbos elementas.

Pirmi bandymai reglamentuoti darbo laiką Prūsijoje, kaip ir Anglijos imperijoje, kilo dėl itin prastų darbo sąlygų vaikams sukeltų ligų ir fizinių negalių, tačiau skirtingai, nei Anglijos imperijoje, kurioje Vaikų darbo laiko ribojimas buvo siejamas su minimaliomis socialinėmis garantijomis ir vaiko sveikata, Prūsijoje vaikų darbo laiko reguliavimo klausimas buvo iškeltas, kai 1828 metais Armijos leitenantas generolas Hornas savo raporte tuometiniam Prūsijos karaliui Frydrichui Vilhelmui III nurodė, kad vaikai iš industrinių regionų yra itin nepajėgūs atlikti karinę tarnybą ir tą negebėjimą susiejo su prastomis darbo sąlygomis. Atsižvelgdamas į generolo raportą, Vilhelmas III nurodė savo ministrams išspręsti susidariusią situaciją pasitelkiant teisėkūrą. Spręsdamas problemą Švietimo ministras Altenšteinas pristatė planą, kurio pagrindu vietinės komisijos, sudarytos iš pareigūnų, gamyklų savininkų ir labiausiai to nusipelnusių darbuotojų⁷, implementuotų reglamentus, atsižvelgdami į lokalius poreikius ir situaciją. Nors ir reglamentų leidimo galia būtų palikta komisijoms, tačiau buvo nustatytos ir pamatinės, nekintančios sąlygos, taikomos visai Prūsijos imperijai. Be sąlygų, gerinančių veikų darbo vietos sanitarinę būklę, taip pat buvo nustatytos tokios sąlygos, kaip - minimali vaiko, galinčio dirbti, amžiaus riba (8 metai), taip pat nustatyta, kad vaikai iki 14 metų gali dirbti tik pusę dienos. Taigi galima teigti, kad darbo laiko teisinio reguliavimo siekis prasidėjo ne kaip įrankis ekonominei ar socialinei gerovei, tačiau kaip militaristinės problematikos sprendimo būdas. Svarbu paminėti, kad dėl mažo sąjungininkų kiekio ir daug neigiamų atgarsių susilaukusių humanistinių reformų palaikymo, Švietimo ministro pasiūlytas planas netapo įstatymu.

Tolimesnis darbo laiko teisinio reguliavimo siekis ir darbo laiko sampratų sankirta regima 1837 metų liepos 6 d., Reino provincijos Parlamento posėdyje, kuriame buvo nagrinėjamas vaikų darbo sąlygų įstatymų poreikis ir jų formulavimas. Jame buvo vienpusiškai buvo pritarta įstatymo dėl 3 metų mokymosi iki įsidarbinant gamyklose poreikiui, taip pat be prieštaravimų buvo pritarta įstatymo nustatyti minimalų įdarbinamo

⁶ 1806 metais patirtas pralaimėjimas prieš Napoleono armiją nulėmė itin didelių reparacijų ekonominę priespaudą, 1814 metais pakelta Napoleono kontinentinė blokada pripildė Europos rinką pigių prekių iš Anglijos imperijos, taip sužlugdant verslus ir ženkliai užauginant bedarbių skaičių, o 1816 metais dėl prasto derliaus Reino regione, stipriai pakilo maisto kainos, kaip to rezultatas prasidėjo badas.

⁷ Švietimo ministras savo pasiūlyme nurodė, kad komisijos nariais, be pareigūnų ir gamyklų vadovų bus ir stropiausi, apdairiausi ir teisingiausi darbuotojai

vaiko amžių – 9 metus poreikiui. Tačiau kontraversiškausias ir labiausiai Parlamento nuomones išskyręs buvo pasiūlymas apriboti vaikų darbo laiką iki 10 valandų per parą. Nuomonių išsiskyrimas šiuo klausimu atskleidžia darbo laiko įtaką ekonominiam ir socialiniam šalies gerbūviui. Vieni atstovai ginčijo, kad darbo valandos turėtų būti mažinamos iki 8 valandų per parą, taip siekiant išvengti žalos vaiko fiziniam vystymuisi. Prieštaravę darbo laiko reguliavimui nurodė jau aprašytą Anglijos imperijoje įsigaliojusį 1833 metų Gamyklų įstatymą, teigdami, kad Anglijoje darbo laiko reguliavimas pasirodė per daug sudėtingas tikslas, kad būtų sėkmingai įgyvendintas. Jie taip pat teigė, kad į gamyklas eina dirbti asmenys, negalintys dirbti agrikultūros sektoriuje, todėl darbo valandų gamyklose apribojimas atimtų iš žmonių pajamas. Nepaisant opozicijos, šio įstatymo poreikis taip pat buvo pripažintas. Šios išsiskiriančios nuomones nurodo, kad Prūsijos imperijoje darbo laiko sąvoka plečiasi ir nors prieš tai jos teisinio reguliavimo poreikio reikalavo militaristinė reikšmė, laikui bėgant darbo laikas pradeda įgyti ekonominę ir socialinę sampratą.

Teisės aktas reguliuojantis darbo sąlygas Prūsijos imperijos industriniuose regionuose įsigaliojo 1839 metais. Jame įstatymų leidėjas nurodo, kad vaikų iki 16 metų darbo laikas yra ribojamas iki 10 valandų per parą, taip pat vaikų darbas naktį ir sekmadieniais yra draudžiamas. Šiuo įstatymu reglamentuojama darbo laiko samprata tampa kontraversiška, mat nors ir yra lakoniška savo ribojimais, įstatymo išleidimo motyvai lieka neaiškūs. Populiarus požiūris buvo jau minėtos Prūsijos imperijos militaristinės paskatos, tačiau vėlesnė mokslinė literatūra teigia, kad įstatymu be kita ko reguliuojamas darbo laikas įstatymų leidėjo buvo pradėtas riboti vadovaujantis būtent švietimo ir visuomenės sveikatos tikslais (Kastner, 2004) (Anderson, 2012). Atsižvelgtina, kad skirtingai, nei Anglijos įstatymai, galioję išskirtinai tam tikros šakos gamyklose (pvz.: Tekstilės gamyklose), šio įstatymo ribojimai buvo taikomi visiems vaikams iki 16 metų, nepriklausomai nuo jų darbo. Įstatymo pataisa išleista 1853 m. dar labiau praplėtė vaikų, kuriems taikomi šie ribojimai ratą, nurodant, kad vaikų darbas iki 12 metų yra draudžiamas, taip pat apribojo vaikų nuo 12 iki 14 metų darbą iki 6 valandų per parą. Vengiant faktinės klaidos, svarbu paminėti, kad įstatymai išleisti Prūsijoje nebuvo tapatūs kitiems administraciniams vienetams (pavyzdžiui Saksonijoje minėtas įstatymas įsigaliojo tik 1869-1871).

Vaikų ir suaugusiųjų darbo sąlygos susikūrusioje Vokietijos imperijoje kito ne itin stipriai, to pasekmė veikiausiai buvo konservatyvus požiūris į darbo santykius ir ekonominės darbo naudos vertinimas tiek iš darbdavių, tiek darbuotojų pusės. Karl Heinrich von Boetticher savo memuaruose pažymi Oto fon Bismarko išsakytą požiūrį į

vaikų darbo ribojimą teigdamas, kad Bismarkas „nenorėtų būti atsakingas už badaujančių darbuotojų ir jų nuskurdusių našlių pragyvenimo ribojimą; jis mano, kad jaunų mokyklinio amžiaus darbuotojų įdarbinimas yra naudingas jiems ir jų šeimoms ir niekada nesutiks su žmonijos apnuodijimu šioje srityje, sukeltant aplinkybes, kurios pakenks vidaus ekonomikai ir sukels darbininkų klasės nepasitenkinimą.“. Suaugusių asmenų darbo sąlygas gamykloje 1891 m. aprašo gamyklos darbuotojas Paul Göhre: „Teisę samdyti darbuotojus turi tik vadovybė ar jos paskirti asmenys. Sutikdamas su darbu, kiekvienas darbuotojas kiekvienas darbuotojas kartu sutinka ir su darbo taisyklėmis, kurių kopija jam pateikiama jam įsidarbinus ir kurių gavimą jis turi patvirtinti asmeniškai įrašydamas savo vardą į knygą, kuri rodoma biure.“ Pabaigoje taip pat rašoma: „Apie taisyklių pakeitimus ir papildymus vadovybė praneša per paskelbtus skelbimus ir jie visada įsigalioja iškart“ (Göhre, 1891). Iš šių aprašymų ir jau aprašytų Anglijos įstatymų, susijusių su darbo laiko reglamentavimu, galime teigti, kad Vokietijos imperijos valdžia itin atsargiai žiūri į įstatymo normų, susijusių su darbo laiku, baimindamiesi neigiamo ekonominio atgarsio. Vedama konservatyvių pažiūrų Prūsija, o vėliau - Vokietijos imperija, vengė reglamentuoti darbo laiką, bijodama ekonominio atgarsio. Kaip to pasekmė, 19 a. Vokietijos imperijos darbo laiko teisinė samprata nebuvo įsitvirtinusi ir jos reikšmė ir samprata yra labiau darbdavio diskrecijoje, negu suformuluota teisinio reglamentavimo.

1.1.3. Prancūzijos imperijos darbo laiko samprata, reglamentavimas ir problematika 19 amžiuje

Be Anglijos ir Vokietijos darbo laiko sampratos ir reglamentavimo požiūriu svarbi ir kita 19 a. Europoje didelę ekonominę galią turėjusi Prancūzijos imperija. Devynioliktame amžiuje darbo laikas neturėjo teisinės sąvokos, kaip to pasekmė, be reglamentavimo stokos, darbo laikas egzistavo kaip samprata, tačiau kaip ir daugumoje Europos valstybių, Prancūzijoje ji nebuvo teisinė. Verčiau kiekvienas darbdavys ir darbuotojas, būdami darbo santykiuose, turėjo savo darbo laiko suvokimą pagal kurį atitinkamai pavesdavo atlikti užduotis ir jas atlikdavo. Darbdaviai neretai versdavo darbuotojus dirbti neapmokamus viršvalandžius (Bourdieu, Reynaud, 1999), atitinkamai darbuotojai darbo metu dažnai darydavo pertraukas, neateidavo į darbą, dalyvaudavo Šventajame pirmadienyje⁸. Vis dėlto, su dabartimi lyginant, ilgos darbo valandos, tapo pasekme dažnų darbuotojų profesinių ligų ir aukšto mirtingumo (Meslé, Vallin, 1989). Kaip ir šiame magistro darbe

⁸ 17 a. Atsiradusi pravaikštų tradicija pirmadienį neiti į darbą, buvusi populiari tarp amatininkų, vėliau – gamyklų darbuotojų.

jau aptartose imperijose, Pirmasis Prancūzijos darbo laiko teisinis reglamentavimas buvo skirtas vaikų darbo apribojimui. 1841 m. kovo 22 d. Prancūzijoje išleistas vaikų darbo įstatymas, kuriuo buvo uždraustas vaikų iki 8 metų darbą gamyklose, kuriose dirba daugiau nei 20 darbuotojų. Taip pat įstatymu buvo apribota vaikų darbo diena, nustatant, kad vaikai iki 12 metų, negali dirbti ilgiau nei 8 valandos per dieną, o vaikai nuo 12 metų iki 16 metų gali dirbti iki 12 valandų per dieną. Nors įstatymas buvo priimtas, siekiant užtikrinti jo įgyvendinimą Prancūzijoje buvo susidurta su tokia pačia problema kaip ir Anglijoje iki 1833 m. Gamyklos įstatymo. Įstatymo įgyvendinimo užtikrinimas buvo pavestas vietos taryboms, kurios buvo prastai funkcionuojančios ir stipriai šališkos verslo naudai.

Darbo laiko reglamentavimas suaugusiems asmenims Prancūzijoje prasidėjo 1848 m. To akivaizdi paskata buvo 1848 m. Prancūzijos krizė. Dėl darbo vietų stygiaus Antroji Prancūzijos Respublika paskelbė 1848 m. Vasario 25 d. dekretą, kuriuo garantavo kiekvienam darbuotojui valstybės finansuojamą darbo vietą. Siekdama išpildyti savo įsipareigojimus, Prancūzijos valdžia įsteigė valstybines dirbtuves, kuriose už algą darbuotojai dirbo bendram ekonominiam šalies interesui. Taigi sekant šiuo dekretu, tapusiu santykinio darbo suteikimo forma, nukreiptu darbo sąlygoms gerinti, 1848 m. Kovo 2 d. Išleidžiamas „La loi des 10 heures“ (liet. „10 valandų įstatymas“), sumažinantis darbo dieną Paryžiuje iki 10 valandų, o provincijose - iki 11 valandų. Nors šis teisės aktas negaliojo ilgai, tačiau jis pateikė svarbų precedentą valdžios intervencijai į darbuotojo ir darbdavio santykius. Tai grindžia ir po jo sekantis ir darbo laiko terminą keičiantis 1848 m. rugšėjo 9 d. įstatymas, nustatantis 12 valandų darbo dieną. Svarbu paminėti, kad 1851 m. gegužės 17 d. dekretu, su sąlyga, kad apie tai buvo pranešta vietos valdžios institucijoms, buvo daromos bendro apribojimo išimtys, taikomos tam tikroms pramonės šakoms ar procesams, be kita ko, spaudos ir litografijos spaudos, inžinerijos darbų, krosnių ir šildymo dirbtuvėms, taip pat - karo sviedinių gamybos ir bet kokiam darbui vyriausybei krašto apsaugos ar saugumo tikslams. Toks darbo laiko ribojimo išimčių dėl krašto saugumo reglamentavimas primena vėliau magistriniame darbe aptariamą ankstyvą 1989 m. birželio 12 d. Direktyvos 89/391/EEB tekstą.

Į vaikų ir moterų darbo laiko reglamentavimo stoka buvo adresuota išleidus 1874 m. gegužės 19 d. įstatymą „sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie“ (liet. „Dėl vaikų ir nepilnamečių mergaičių įdarbinimo pramonėje“), įstatyme nurodant, kad vaikai iki 12 metų negali būti įdarbinami gamyklose, dirbtuvėse ar statybvietėse, tačiau vaikai nuo 10 metų gali būti įdarbinami specialiai viešojo administravimo reglamentu nustatytoje pramonėse. Įstatymas taip pat pažymi, kad vaiko iki 12 metų darbo laikas negali viršyti 6 valandų per dieną, suteikiant poilsio pertrauką.

Taip pat vaiko nuo 12 metų darbo laikas negali būti ilgesnis nei 12 valandų per dieną, suteikiant poilsio pertraukas. Iš šio reglamentavimo galime išskaityti svarbų aspektą, tai kad į darbo laiko sampratą šiuo įstatymu neskaitomas poilsio pertraukos laikas, kuris laikomas būtinas vaikui. Įstatymas taip pat nurodo vaikų darbo naktį specifiką, draudžiamas vaikų darbą naktį iki 16 metų. Įstatymas draudžia ir merginų naktinį darbą nuo 16 iki 21 metų, tačiau šis ribojimas galioja tik gamyklose. be kita ko, įstatyme taip pat aprašytas ir darbo, kuris laikomas naktiniu laikotarpiu, jį vertinant kaip darbo laiką nuo 9 vakaro iki 5 ryto. Įstatymas neapsiriboja tik gamyklomis, jis taip pat nustato vaikų darbo iki 12 metų draudimą kasyklose. Šio įstatymo išleidimo paskatos, skirtingai, nei didelė dalis 19 a. pradžios Europos valstybėse išleistų, darbo laiką ir kitus darbdavio ir darbuotojo santykius reguliuojančių įstatymų paskatų, tampa labiau socialinės, negu militaristinės ar ekonominės ir yra skirtos tautos apsaugai, bei kovoti su dideliu kūdikių mirštamumu (Jarrige, Reynaud, 2011). Tenka atsižvelgti, kad įstatymas buvo ne itin veiksmingas, mat visoje šalyje buvo tik 15 inspektorių (Bourdieu, Reynaud, 1999, lentelė Nr. 1).

Įstatymas, kuris tapo darbo laiko perversmu Prancūzijoje ir buvo pirma pergalė tuometiniam darbininkų judėjimui, kovojančiam už darbo sąlygų pagerėjimą buvo 1900 m. kovo 10 d. įstatymas“ sur le contrat de travail“ (liet. „Dėl darbo sutarties“). Nors įstatymas įsiterpia į 20 a., jis svarbus 19 a. darbo laiko sampratai, mat buvo 19 a. darbuotojų nepasitenkinimo darbo sąlygomis ir ilgomis darbo valandomis rezultatas. Įstatymą kuriant buvo pasirinkta kitokia strateginė prieiga prie darbdavio ir darbuotojo santykių ir vietoj specifinių gairių nustatymo (pvz.: maksimalaus darbo laiko), iš esmės pakeisti darbdavio ir darbuotojo galių pusiausvyrą nustatant minimalius standartus ir leidžiant darbdaviui ir darbuotojui tartis dėl didžiosios dalies darbo santykių. Teisinis aktas itin stipriai fokusuotas į darbuotojo ir darbdavio teisių pusiausvyrą, suteikiant darbuotojui galimybę išlyginti darbo santykio šalių pozicijas, nepaisant darbdavio turimo ekonominio svėro. Įstatyme nurodomi elgesio standartai taikomi abejoms šalims: darbuotoją sieja tokie įpareigojimai, kaip atlikti jam vadovo pavestas užduotis vadovaujantis *Bonus pater familias*, taip siekiant apriboti stipriai paplitusį neatsakingą ir atsainų požiūrį į darbuotojui paskirtą darbą, taip pat darbuotojas įpareigojamas tausoti įrangą ir aplinką, tuo tarpu darbdavio pareigos siejamos su priemonių, reikalingų darbui atlikti darbuotojui suteikimu, taip pat – jeigu darbo santykių šalys dėl to susitarė, darbuotojui adekvataus būsto ir maitinimo suteikimu, suponavo darbdavio prievolę rūpintis darbuotoju ir užtikrinti jo gerovę, kol pastarasis atlieka darbą pagal darbdavio pavedimą. Įstatymo 3 str. nurodyta, kad darbo laikas yra nustatomas bendru darbuotojo ir darbdavio sutarimu. Tai keitė nusistovėjusią darbo laiko sampratą, pagal kurią darbo laikas nebuvo konkrečiai nustatomas ir lengvai

manipuliuojamas darbdavio siekiant maksimalaus darbo rezultato. Šį įstatymą papildė po 20 dienų, 1900 m. kovo 30 d. išleistas „Loi Millerand“ (liet. Milerando įstatymas“), kuris apribojo darbo dieną iki 10 valandų ir nustatė laipsnišką įstatymo taikymą per 4 metus. Šis įstatymas buvo susijęs su visais darbo santykiuose esančiais darbuotojais, todėl jo kartu su „Darbo sutarties“ įstatymo išleidimas suformavo dienos darbo laiko limitą su potencialu darbuotojams individualiai tartis dėl kitokių darbo sąlygų.

Darbo laiko reglamentavimo poreikis 19 a. nepradėjo formuotis tik dėl socialinės ir asmeninės darbuotojų gerovės, nors darbuotojų geresnės darbo sąlygos, sutrumpėjusios darbo valandos ir jų pagerėjusi fizinė ir psichologinė sveikata veikiausiai buvo teigiama reglamentavimo pasekmė, tačiau negalima ignoruoti militaristinių, ekonominių ir populistinių motyvų, kurie buvo pasiekti greta geresnių darbo sąlygų. Kitą vertus faktorius, kad pirmieji darbuotojai, kurių darbo sąlygos pradėjo gerėti buvo vaikai, iš esmės neleidžia teigti, kad darbuotojam palankesnių darbo sąlygų kūrimas nebuvo bent dalinai įtakotas švietimo ir darbuotojų socialinės gerovės tobulinimo. Vertinant aptartus įstatymus darbo laiko sampratos požiūriu darytina išvada, kad aprašytais įstatymais nurodytas reguliavimas labiau rėmėsi gairių nustatymų, nustatant darbo laiko normas (išskyrus 1900 m. kovo 10 d. įstatymą „Dėl darbo sutarties“) negu realiu teisinio santykio tarp darbuotojo ir darbdavio reguliavimo. Darbo laiko sąvokos teisinei sampratai 19 a. nebuvo skiriamas pakankamai dėmesio (Tiažkius, et al., 1999, p. 128), tačiau, nesant konkretaus teisinio reglamentavimo, nustatančio darbo laiko sąvoką, pastarąją galime išsivesti iš turimų įrodymų, vertinant reglamentuotus darbo santykių aspektus ir tuometines darbo sąlygas, t. y. vertinant, kad pertraukos poilsiui arba pavalgyti nebuvo laikomos darbo laiku, tą mes suvokiame iš 1833 m. „gamyklos įstatymo“, 1874 m. įstatymo „Dėl vaikų ir nepilnamečių mergaičių įdarbinimo pramonėje“, 1802 m. „Parapijų mokinių sveikatos ir moralės įstatymo“. Taip pat, kadangi absoliučiai didžiosios dalies darbuotojų darbas buvo atliekamas daugiausia stacionariose darbo vietose (tekstilės, metalurgijos, kasyklų pramonėse), galime teigti, kad objektyviai didžiausios dalies darbuotojų darbo laikas būdavo laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje ir atlieka jam darbdavio pavestas užduotis. Tikslindamas sąvokoje paminėtą frazę „pavestos užduotis“ taip pat magistrinio darbo autorius suponuoja, kad nors darbas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, tačiau neatlikinėja jam pavestos užduoties (atidėlioja arba užsiima pašaline veikla) neturėtų vertinamas kaip darbo laikas, tačiau darbdaviai to veikiausiai negalėjo efektyviai sukontroliuoti. Taip pat suvokdami, kad darbuotojui užmokestis yra mokamas už konkrečios darbo funkcijos atlikimą, galime suponuoti, kad darbo laiko samprata 19 a. labiausiai rėmėsi faktiniu atliekamu darbu ir buvimu darbo

vietoje, t. y. darbuotojui buvo mokama už darbą, kai darbdavys matė, kad asmuo yra darbo vietoje atlieka jam pavedamas užduotis.

2. Darbo laiko sampratos evoliucija tarptautiniuose ir regioniniuose teisės aktuose 20 amžiuje

19 a. industrinės revoliucijos paskatinta konkurencija ir darbo jėgos karui 20 a. pradžioje poreikis sukūrė darbo sąlygas, pagal kurias darbuotojai dirba neadekvačiai ilgas valandas, nepaisant jų fizinės ar psichinės sveikatos. Tokių darbo sąlygų egzistavimas tarptautiniu mastu, paskatina darbo teisę 20 a. pradžioje formuotis kaip individualią teisės šaką. Pasak Doc. dr. Justino Usonio (Usonis, et al., 2008), *„Darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos formavimosi pradžia siejama su darbo laiko reguliavimo teisinėmis priemonėmis pradžia, o ir pirmoji Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija 1919 m. buvo skirta darbo laiko trukmei reguliuoti“*. Taigi darbo laikas netik buvo vienas pirmųjų sureguliuotų darbdavio ir darbuotojo santykių aspektų, taip atspindint darbo laiko svarbą, tačiau ir jo teisinio reguliavimo poreikis tapo pagrindu tarptautinei Konvencijai, nustatančiai standartus, bei galiojančiai ne nacionaliniu, tačiau tarptautiniu lygmeniu.

2.1. Darbo laiko samprata ir reguliavimas pagal Tarptautinę darbo organizaciją

Pirmasis darbo laiko teisinis reguliavimas tarptautiniu mastu yra nurodomas jau minėtoje Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) 1919 m. Konvencijoje Nr. 1 Dėl darbo valandų pramonės įmonėse nustatymo (Tarptautinė Darbo Organizacija, 1919), kurią šiuo metu yra ratifikavusios 52 šalys. Šios Konvencijos 2 straipsnyje nurodoma, kad viešose ir privatinėse įmonėse personalo darbas negali viršyti 8 valandų per dieną ir 48 valandų per savaitę, taip nustatant darbo laiko standartą dienai ir savaitei. Tačiau Konvencijoje taip pat nurodomos išimtys, kuriomis remiantis, darbo laikas gali būti viršijamas. Viena iš tokių išimčių yra aprašoma 3 straipsnyje, nurodant, kad *„numatyta valandų riba gali būti peržengta staigaus ar neišvengiamo nelaimingo atsitikimo atveju, arba atveju būtinų darbų surištų su mašinomis arba įrankiais. dėl "nenugalimų kliūčių", bet tik kaipo būtina priemonė visos įmonės normalaus darbo sutrukdyimų išvengti.“* Taigi vertinant asmeninės darbuotojo gerovės ir visuotinės gerovės priešpriešą, TDO pripažįsta visuotinės gerovės viršenybę ir tokiu atveju prioritetą teikia viešosios gerovės užtikrinimui. Atsižvelgtina, kad kaip ir didžiojoje dalyje nagrinėtų nacionalinių 19 a. darbo laiko normų, šios gairės nėra taikomos absoliučiai visiems darbuotojams ir yra taikomos tik pramonės įmonėse dirbantiems darbuotojams, tai gali suponuoti tuometinį tarptautiniu mastu pripažįstamą poreikį sureglamentuoti prastas darbo sąlygas, kuriomis dirbo gamyklų darbuotojai. Taip pat – šioje Konvencijoje (skirtingai nei vėlesnėse) nėra konkrečiai

nurodoma, kas yra laikoma darbo laiku, tačiau 11 straipsnis „Šios konvencijos nuostatai nebus taikomi nei Kinijoje, nei Persijoje, nei Siame, bet darbo laiko aprėžimas šiose šalyse turės būti patikrintas sekančios visuotinos konferencijos posėdyje.“ suponuoja, kad šalies nacionalinėje teisėje esantis „darbo laiko“ teisinis reglamentavimas yra patikrinamas visuotinės konferencijos.

Darbo laiko teisinė samprata suformuluojama ir nurodoma 1930 m. TDO Konvencijoje Nr. 30 Dėl darbo valandų prekybos sektoriuje ir biuruose (Tarptautinė Darbo Organizacija, 1930). Šios Konvencijos 2 straipsnyje yra nurodoma, kad „*terminas „darbo valandos“ reiškia laiką, per kurį įdarbinti darbuotojai yra darbdavio žinioje; į jį neįeina poilsio laikotarpiai, kuriais įdarbinti asmenys nėra darbdavio žinioje.*“. Taigi vadovaujantis šiuo straipsniu galima teigti, kad TDO išaiškinimu darbo laikas tai laikotarpis, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje. Remiantis šiuo išaiškinimu galima teigti, kad darbo laikas nėra konkrečiai susijęs su darbu darbdavio patalpoje, ar faktiškai atliktu darbdavio pavestu darbu, tačiau ir laikas kurį darbuotojas praleidžia darbdavio žinioje (pvz. važiuodamas). Ši konvencija yra ratifikuota 30 šali, taip suponuojant pačiai paplitusį vienodą teisinį darbo laiko suvokimą. Taigi ši Konvencija aktuali savo suformuluota darbo laiko samprata, kuria remiantis galima aiškinti kitas, darbo laiką reglamentuojančias, konvencijas.

Svarbi Konvencija, kuri turi sąsają su pirmoje šio magistrinio darbo dalyje aptartu 1833 m. gamyklos įstatymu, yra 1990 m. TDO Konvencija Nr. 171 Dėl naktinio darbo (Tarptautinė Darbo Organizacija, 1990). Šioje Konvencijoje apibrėžiamas darbo laikas naktį, kuris aprašomas 1 straipsnyje, kaip darbas, atliekamas per ne trumpesnę kaip septynių valandų, įskaitant laiką nuo vidurnakčio iki penktos valandos ryto, nepertraukiamą laikotarpį. Taip pat šiame straipsnyje yra aprašoma ir „naktinio darbuotojo“ sąvoka, nurodant, kad tai priimtas į darbą asmuo, kurio pareigos reikalauja dirbti nakties metu tam tikrą valandų skaičių, viršijant nustatytą konkrečią ribą. Taigi šia Konvencija TDO diferencijuoja darbuotojus, kurių darbas yra išskirtinai naktinio pobūdžio (naktinius darbuotojus) ir darbuotojus, kurių darbo laikas patenka į laikotarpį nuo vidurnakčio iki penktos valandos ryto. Skirtingai nuo 1833 m. gamyklos įstatymo, darbas naktį traktuojamas kaip darbas ne nuo 20:30 vakaro iki 5:30 ryto, tačiau kaip darbas nuo 00:00 nakties iki 05:00 valandos ryto. Skirtingų terminų nustatymą ko gero lėmė skirtingi reglamentavimu siekiami tikslai: Anglijoje galiojusio įstatymo naktinio darbo samprata buvo išdėstyta prevenciniais tikslais, t. y. siekiant uždrausti vaikų darbą naktį, taip užkertant kelią vaikų darbo išnaudojimui ir saugant vaikų psichologinę ir fizinę sveikatą. Tuo tarpu TDO Konvencijoje suformuluota darbo naktį samprata siekiama ne

uždrausti darbuotojų darbo naktį, tačiau siekiama suteikti tokiems darbuotojams papildomų garantijų, neuždraudžiant jokios darbuotojų darbo naktį, tačiau gerinant darbo sąlygas darbuotojams. Tai antrina ir Konvencijos 3 straipsnis „*Specialiosios priemonės, susijusios su naktinio darbo ypatumais ir būtina apimančios bent jau 4–10 straipsniuose nurodytas priemonės, taikomos naktinių darbuotojų sveikatai apsaugoti, padėti jiems atlikti jų šeimos ir visuomenines pareigas, sudaryti galimybes profesiniam tobulinimuisi ir tinkamai atlyginti už jų darbą. Tokios priemonės taip pat taikomos darbo saugos ir motinystės apsaugos srityse visiems darbuotojams, dirbantiems naktinį darbą.*“. Taigi darbo laiko tarptautinė samprata plečiasi, į darbo laiko sąvoką įtraukiant darbo laiko naktį sąvoką, taip užtikrinant geresnes darbo sąlygas darbuotojams, kurie dirba neįprastu darbo laiku.

Darbo laiko samprata dar labiau išplečiama 1994 m. TDO Konvencijoje Nr. 175 Dėl ne visos darbo dienos (Tarptautinė Darbo Organizacija, 1994). Šios Konvencijos 1 str. TDO išskiria „ne visos darbo dienos darbuotojo“ sąvoką ir ją aiškina kaip dirbantį asmenį, kurio darbo laikas yra trumpesnis negu lyginamųjų darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną. Siekiant pilnai suvokti ne visos darbo dienos darbuotojo sąvoką, reikia atsižvelgti į „lyginamojo darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną“ sąvoką, kuri aiškinama pateikiant tris sąlygas, kurias turi išpildyti sąvoką atitinkantis darbuotojas:

- a) turi būti susietas tokias pat darbo santykiais kaip ir ne visos darbo dienos darbuotojas;
- b) turi dirbti tokį patį ar panašų darbą arba eiti tokias pat ar panašias pareigas kaip ir ne visos darbo dienos darbuotojas; ir
- c) turi dirbti toje pačioje įstaigoje arba, jeigu toje pačioje įstaigoje nėra tinkamo palyginimui darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, tai kitoje įmonėje, o jeigu ir ten nėra su kuo palyginti, tai toje pačioje veiklos šakoje, kaip ir ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas.

Ne visos darbo dienos darbuotojo sąvokos atsiradimas plečia darbo laiko sampratą TDO kontekste, mat darbo laiko reglamentavimas, kuris 1919 m. Konvencijoje, buvo siejamas su ypatingos ir neatidėliotinos svarbos darbuotojo ir jo šeimos sveikatos apsauga, pradeda tapatintis su laisvai pasirenkamo darbo reikšme darbuotojui, bei ne visos darbo dienos ekonominę svarbą (Dambrauskienė, Mačernytė-Panomariovienė, 2001).

2.2. Darbo laiko samprata ir reguliavimas pagal Europos regioninius norminius aktus

Be pasauliniu lygmeniu darbo laiką reglamentuojančių TDO konvencijų, kurios galioja konvencijas ratifikavusioms šalims, norint užtikrinti darbuotojams minimalius darbo sąlygų standartus regioniniu lygmeniu, Europoje buvo siekiama pamatinius darbo laiko klausimus vertinti vienodai ir sukurti nuoseklią nacionalinių teismų praktiką regioniniu lygmeniu. Pirmi žingsniai pertvarkant darbo santykius regimi jau 1951 m. balandžio 18 m. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartyje, tačiau tenka atsižvelgti, kad sutarties reguliavimo dalykas apsiribojo tik anglies ir pramonės sektoriumi, o ir darbuotojo padėčiai dėmesio nebuvo skiriama itin daug. Vos daugiau teisinių normų reglamentuojančių darbuotojo padėtį aprašyta 1957 m. kovo 25 d. Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartyje, kurioje buvo numatytos su darbuotojų laisvu judėjimu susijusios teisės, tačiau darbo laikas čia taip pat nebuvo reglamentuojamas. Kur kas labiau orientuota į darbo santykius sutartis buvo Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutartis sudaryta 1957 m. Romoje (1992 m. vasario 7 d. pasirašyta Maastrichto sutartimi Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutarties pavadinimas pakeistas į Europos bendrijos steigimo sutartį, o bendrijos pavadinimas - į Europos Bendriją). Šios sutarties 136 str. nurodyti Bendrijos siekiami tikslai: *„tikslinga didinti užimtumą, skatinti kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinamumo, deramos socialinės apsaugos, administracijos ir darbuotojų dialogo, žmogiškųjų išteklių plėtotės siekiant nuotolinio didelio užimtumo ir kovojant su socialine atskirtimi“*. Taigi konkrečių suformuotų darbo laiko normų sutartyje nėra, o ir teisės leisti valstybes nares įpareigojančius teisės aktus šioje srityje nebuvo suteikta. Visgi, nors ir darbo santykių reglamentavimas ir paliktas nacionalinės teisės diskrecijai, sutartyje išvelgiamas besiformuojantis palankus Bendrijos požiūris į darbuotoją, siekiant suteikti jam garantijų ir gerinti jo darbo santykiuose, taip pat regima suvokiama darbo sąlygų gerinimo svarbą.

Bendrijos ir nacionalinės teisės santykis darbo teisės aspektu kito, ir 1986 m. vasario 17 d. pasirašytas Suvestinis Europos aktas, kuriuo buvo pakeista Europos Bendrijos Steigimo sutartis ir į ją įrašytas 137 str., kurio 1 d. nurodė Bendrijos remiamas ir papildomas valstybių narių veiklas penkiose srityse:

- a) visų pirma darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga;
- b) darbo sąlygų;
- c) darbuotojų informavimo ir konsultavimo;
- d) iš darbo rinkos išstumtų asmenų integracijos nepažeidžiant 150 straipsnio;

e) vyrų ir moterų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe.

Pastebėtina, kad pirmuoju punktu nurodytas darbo sąlygų ir darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga rėmimas. To pačio straipsnio 2 d. b) punkte nurodyta, kad: „*Atsižvelgdama į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines taisykle, gali šio straipsnio 1 dalies a-i punktuose nurodytose srityse direktyvoms nustatyti būtiniausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus*“. Taigi galime pastebėti, kad šiuo aktu Bendrijai suteikiama teisė nustatyti minimalius standartus valstybių narių darbo teisėje, kiek tai susiję su darbuotojo apsauga ir gerove. Taigi, suteikiamas įrankis tiesiogiai kištis į nacionalinę teisę ir nustatyti standartus, kuriuos valstybės narės turės taikyti. Kaip šio akto pasekmė 1993 m. lapkričio 23 d. buvo pasirašyta itin darbo laiko reglamentavimui svarbi Europos Sąjungos Tarybos Direktyva 93/104/EB (Europos Sąjungos Taryba, 1993) (toliau – 93/104/EB).

Siekiant nurodyti darbo laiko reglamentavimo poreikį ir jo svarbą, 93/104/EB preambulėje nurodoma „*kadangi nustačius būtiniausius darbo laiko organizavimo reikalavimus turėtų pagerėti darbuotojų darbo sąlygos Bendrijoje; kadangi, norint užtikrinti Bendrijos darbuotojų saugą ir sveikatą, jiems turi būti suteikiami minimalūs dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikotarpiai ir atitinkamos pertraukos; kadangi dėl to taip pat yra būtina nustatyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių*“. Taigi vertinant darbo laiko reglamentavimo motyvą, galima teigti, kad Europos Sąjungos Taryba darbo laiko reglamentavimo poreikį, sieja su darbuotojo gerove ir jo darbo sąlygų gerinimu. 93/104/EB darbo laiką 2 str. d. nurodo kaip „*bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką*“. Iš šio apibrėžimo galime teigti, kad darbo laiko sąvoka 93/104/EB skiriasi nuo aptartos TDO Konvencijoje Nr. 30 aprašytos darbo laiko sąvokos. Skirtingai, nei Konvencijoje, direktyva nurodo, kad darbo laikas tai laikotarpis darbuotojas ne tik yra darbdavio žinioje, tačiau yra darbo vietoje ir atlieka pareigas arba vykdo savo veiklą. Galima būtų teigti, kad šie esminiai skirtumai darbo laiko sąvokos sampratoje ir aiškinimuose gali padaryti įtaką ir lemti nevienodą darbuotojų darbo laiko trukmę. 93/104/EB, skirtingai nei dalis rašto darbe nagrinėtų darbo laiko reglamentų⁹, direktyva nustato ne išskirtinę darbo sritį, kurios darbo laikas yra reglamentuojamas, tačiau nustato išimtis darbuotojų, kurių darbo laikas nėra reglamentuojamas šia direktyva. Direktyvos 1 str. 3 d. taip pat nurodytas platus spektras darbuotojų, kuriems taikomi direktyva nustatomi standartai. Nors toks reglamentavimas turėtų būti teigiamas, vertinant tai, kad

⁹ 1918 m. Medvilnės gamyklų ir malūnų įstatymas; 1833 m. Gamyklos įstatymas;

sureglamentuojamas ir prižiūrimas didelės darbuotojų dalies darbo laikas, tačiau tenka atsižvelgti, kad didelis išimčių skaičius, nurodytas 93/104/EB 17 str. vertinant išimčių gausą kartu su faktu, kad direktyva taikoma skirtingose valstybėse, kurių nacionalinėje teisėje esančios darbo pobūdžio sąvokos varijuoja verčiau sukėlė priešingų padarinių suformuodama neharmoningą darbo laiko sąvoką, negu pasiekė vienodos praktikos. To pavyzdys galėtų būti 93/104/EB 1 str. 4 d., kuri nurodo, kad šiai direktyvai taikomos 1989 m. birželio 12 d. Direktyvos 89/391/EEB (Europos Sąjungos Taryba, 1989) (toliau - 89/391/EEB) nuostatos. 89/391/EEB 2 str. nurodo, kad „*direktyva netaikoma toms sritims, kurių ypatumai, būdingi tam tikrai specifinei valstybės tarnybos veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija, arba tam tikrai specifinei veiklai civilinės saugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja.*“. Taip pat tai antrina dėl šio straipsnio kilusi byla „*Bernhard Pfeiffer ir kt. prieš Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*“ (Europos Teisingumo Teismo sprendimas jungtinėse bylose C-397/01 – C-403/01 Pfeiffer ir kt., 2004 m. spalio 5 d.) ir joje nurodytas Europos Teisingumo Teismo sprendimas, teigiantis, kad išimtis iš 89/392/EEB 2 str. galima taikyti tik veikloms, kurios susijusios su objektyviu esminių visuomenės sveikatos, apsaugos ir viešosios tvarkos paslaugų teikimu.

Direktyvoje 6 str. nustatant gaires maksimaliam darbo laikui akcentuojama darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos svarba, taigi tokio reglamentavimo poreikis remiasi darbuotojo darbo sąlygų gerinimo siekais. 6 str. 2 punktą nurodo, kad „vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos“. Tačiau atsižvelgtina, kad 93/104/EB III skirsnio 8 str. papildomai nurodo specifines darbo valandas darbuotojams, kurie dirba naktį. Pasak Direktyvos naktinis darbuotojas, „tai viena vertus, bet koks darbuotojas, kuris paprastai naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko; ir kita vertus, bet koks darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį“. Taigi Europos Sąjungos Taryba, suvokdama su didesniu asmens fiziniu ir emociniu išsekimu susijusį naktinį darbą, riboja naktinės pamainos darbą iki vidutiniškai 8 valandų per parą, taip pat nurodo, kad jeigu naktinis darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai darbuotojas dirba naktinį darbą, nedirbtų daugiau kaip aštuonias valandas.

1994 m. birželio 22 d. Taryba išleido direktyvą 94/33/EB Dėl dirbančio jaunimo apsaugos (Europos Sąjungos Taryba, 1994) (toliau - 94/33/EB). Ši direktyva savo tikslais primena jau nagrinėtus 19 a. teisės aktus, mat fokusuojasi į vaikų ir jaunimo darbą. 94/33/EB būtinumas grindžiamas Socialinių teisių chartijos 22 punktu, kuriame nurodoma, kad „Būtina imtis atitinkamų priemonių pataisyti darbo teisės aktus, taikomus jauniems

darbuotojams, kad būtų patenkinti konkretūs jų tobulėjimo, profesinio mokymo poreikiai ir galimybės įsidarbinti.“. Taigi įstatymu siekiama sureguliuoti jaunų asmenų darbą ir taip gerinti jų darbo sąlygas ir užtikrinti teisių pusiausvyrą darbo santykiuose. 94/33/EB 2 str. nurodoma, kad direktyva yra taikoma visiems asmenims iki 18 metų, esantiems darbo santykiuose. Taip pat 1 str. nurodoma, kad minimalus amžius nuo kurio asmuo gali būti įdarbintas negali būti mažesnis nei 15 metų. Tai praktiškai atitinka 3 str. a) punkte apibrėžtą „jauno asmens“ sąvoką, kuri suprantama kaip asmuo nuo 15 iki 18 metų. Atsižvelgtina į tai, kad įstatyme nurodomas išlygos, kai asmuo gali dirbti būdamas jaunesnis nei 15 metų, tai yra vaikai kurie dirba kultūros, meno, sporto arba reklamos srityje, taip pat – vaikai dirbantys lengvus darbus, ribojant jų valandų skaičių per savaitę. Direktyvoje taip pat yra nurodoma darbo laiko sąvoka, kuri yra apibrėžiama 3 str. e) punkte ir nurodoma, kaip „bet koks laikas, kai jaunas asmuo yra darbe, darbdavio žinioje ir atlieka savo veiklą arba pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką“. Taigi sąvoka iš esmės nekinta nuo 93/104/EB nurodytos sąvokos, tačiau atsižvelgiant, kad reglamentuojami jaunimo darbo santykiai, į apibrėžimą yra įterpiama „jauno asmens“ sąvoka. 94/33/EB III skirsnio 8 str. išdėstomos su darbo laiku susijusios direktyvos normos. Direktyva nurodo, jauno asmens darbo laiko ribojimo gaires, jauno asmens darbą ribojant:

- a) iki aštuonių valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę, jeigu darbas dirbamas pagal mišrią darbo (mokymo) sistemą arba gamybinio mokymo praktikos sistemą;
- b) iki dviejų valandų mokyklos lankymo dienomis ir 12 valandų per savaitę, jeigu darbas dirbamas mokymosi laikotarpiu, tačiau ne mokyklai lankyti nustatytomis valandomis; dienos darbo laikas jokių būdu negali būti ilgesnis kaip septynios valandos; vaikams, kuriems suėjo 15 metų, šis laikas gali būti pailgintas iki aštuonių valandų;
- c) iki septynių valandų per dieną ir 35 valandų per savaitę, jeigu darbas dirbamas ne trumpiau kaip vieną savaitę, kai mokykloje nevyksta pamokos; vaikams, kuriems suėjo 15 metų;
- d) iki septynių valandų per dieną ir 35 valandų per savaitę, jeigu lengvus darbus dirba vaikai, kurie pagal nacionalinės teisės aktus nebeprivalo lankyti mokyklos.

Direktyva, ribodama jaunų asmenų darbą taip pat draudžia tam tikro pobūdžio darbus. Vienas iš tokių draudimų yra orientuotas į darbo laiko naktį draudimą, nurodytą 9 str. Šio straipsnio pagrindu vaikų darbas yra draudžiamas nuo 20 valandos vakaro iki 6 valandos ryto. Asmenų nuo 15 iki 18 metų darbas naktį taip pat ribojamas nuo 22 valandos vakaro iki 6 valandos ryto, arba nuo 23 valandos vakaro iki 7 valandos ryto. Pastebėtina, kad naktinis darbas taip pat turi tam tikrų išlygų, kai tokio pobūdžio darbas yra leidžiamas:

- a) jeigu dirbama laivininkystės arba žvejybos sektoriuose;

- b) jeigu darbas susijęs su ginkluotosiomis pajėgomis arba policija;
- c) jeigu dirbama ligoninėse arba panašiose įstaigose;
- d) jeigu darbas susijęs su kultūros, meno, sporto arba reklamine veikla.

tokios išlygoms visais atvejais svarbus tinkamas kompensavimas poilsio laiku.

Darbo laiko nevisą darbo dieną problematika buvo sprendžiama Europos Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB (Europos Sąjungos Taryba, 2018) (toliau – 97/81/EB). Ši direktyva nustato gaires ne visam darbo laikui, 3 str. 1 d. nurodant, kad darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną – darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas. Atitinkamai Panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną 2 d. apibūdinamas kaip toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius). Pati direktyva remiasi asmens laiko leidimu individualia nuožiūra, todėl pagrindiniai 97/81/EB atitinkamai skatina darbdavį apmastyti neviso darbo laiko galimybę, aplinkybėms atsiradus. Direktyvos 5 str. 3 d. nurodoma darbdavio pareiga kuo tinkamiau apsvarstyti darbuotojo prašymus perkelti jį iš ne pilnos darbo dienos darbo laiko režimo į pilnos darbo dienos laiko režimą ir *vice versa*. Direktyva siekiama sukurti lankstesnes darbo sąlygas ir suteikti darbo santykių šalims daugiau laisvių nustatyti darbo laiką. Ši teiginį antrina ir 97/81/EB 1 str. b) punkte esanti nuostata, teigianti, kad šio susitarimo tikslas - sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu darbo ne visą darbo dieną plėtojimui ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes.

3. Darbo laiko samprata Lietuvoje ir atitiktis tarptautiniams ir regioniniams teisės aktams

3.1. Darbo laiko samprata Lietuvoje

Lietuvos nacionalinėje teisėje darbo laiko teisinė sąvoka buvo suformuluota gana vėlai. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse (Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas, 1972) (toliau - Darbo įstatymų kodeksas) darbo laiko samprata nebuvo pateikta, nors pačiame teisės akte buvo išskirtas atskiras ketvirtasis skirsnis, reglamentuojantis darbo laiką. Ketvirtajame Darbo įstatymų kodekso skirsnyje, 60 str. nurodoma, kad „Kasdieninio darbo (pamainos) pradžią ir pabaigą nustato vidaus darbo tvarkos taisyklės ir pamainų grafikai, kuriuos sutinkamai su galiojančiais įstatymais tvirtina administracija, suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos profsąjungos komitetu.“. Taigi kasdieninė darbo laiko trukmė yra nustatoma darbovietės vidaus taisyklėmis. Svarbu atsižvelgti, kad darbo laiko trukmės nustatymas nebuvo išskirtinai darbdavio sprendimas, kurį pastarasis galėjo priimti sudarydamas vidaus darbo taisykles, mat pamainos trukmė taip pat turi būti derinama su įmonės, įstaigos, organizacijos profsąjungos komitetu, taip atstovaujant ir darbuotojo interesus. Darbo laikas Darbo įstatymų kodekse taip pat buvo ribojamas 52 str., kuriame nurodoma, kad „Normali darbo trukmė“ negali viršyti 40 valandų per savaitę, bei 53 str. kuriame nurodomos sąlygos, kai darbo laiko trukmė turi būti dar labiau ribojama. Šios sąlygos nurodomos kaip:

1. darbininkams ir tarnautojams nuo 16 iki 18 metų amžiaus – 36 valandos per savaitę, o asmenims nuo 15 iki 16 metų ir moksleiviams nuo 14 iki 15 metų, dirbantiems atostogų metu- 24 valandos per savaitę;
2. Moksleivių, dirbančių mokslo metais laisvu nuo mokymosi laiku, darbo laiko trukmė negali viršyti pusės maksimalios darbo laiko trukmės, 1 punkte atitinkamo amžiaus asmenims;
3. darbininkams ir tarnautojams, dirbantiems kenksmingomis darbo sąlygomis, - ne daugiau kaip 36 valandos per savaitę.

Straipsnyje taip pat numatytos sutrumpintą darbo trukmę atskirų kategorijų darbuotojams (mokytojams, gydytojams ir kt.). Šiuos du straipsnius vertinant reikia atsižvelgti į kodekse nurodytus 54 str. ir 55 str.:

1. 54 str. nurodoma, kad darbininkams ir tarnautojams nustatoma penkių dienų darbo savaitė su dviem poilsio dienomis. Šis straipsnis taikomas atsižvelgiant į 52 str. ir 53 str. nurodytus ribojimus. Taip siekiant išvengti darbuotojų maksimalaus darbo

laiko pažeidimų. Šiuo straipsniu įgyvendinama darbo trukmė buvo pagrindinė, ir nuo jos buvo nukrypstama Darbo įstatymų kodekse nurodytomis aplinkybėmis;

2. 55 st. nurodoma Šešių dienų darbo kasdieninio darbo trukmė. Straipsnyje nurodoma, kad „Tose įmonėse, įstaigose, organizacijose, kur dėl gamybos pobūdžio ir darbo sąlygų netikslinga įvesti penkių dienų darbo savaitę, nustatoma šešių dienų darbo savaitė su viena poilsio diena.“. Atsižvelgiant į aprašytą straipsnio taikymą, galima teigti, kad 53 str. nurodoma darbo laiko trukmė yra įprastinė, o atvejais, kai šį straipsnį taikyti nėra tikslinga dėl darbo pobūdžio, yra taikomas 55 str.

Abu straipsniai nurodo pareigą laikytis maksimalaus darbo laiko ribojimo, tačiau 55 str. nurodytai šešių dienų darbo laiko trukmei taip pat nurodomi papildomi ribojimai, nurodant, kad kasdieninis darbas negali trukti ilgiau kaip 7 valandas, kai savaitinė norma yra 40 valandų, 6 valandas - kai savaitinė norma yra 36 valandos, ir 4 valandas - kai savaitinė norma yra 24 valandos. Šios papildomos darbo laiko trukmės ribojimo sąlygos objektyviai siekia suteikti didesnę apsaugą asmenims dirbantiems didesnį dienų per savaitę skaičių, taigi galima teigti, kad įstatymų leidėjas suponuoja, kad ir šešių ir penkių darbo dienų per savaitę terminus ribojant 40 valandų per savaitę (esant normaliai darbo trukmei), nors ir nesant darbo valandų skaičiaus skirtumui, šešių darbo dienų per savaitę trukmė labiau vargina darbuotoją ir kaip to pasekmė, darbuotojui reikalingos papildomos sąlygos, saugojančios nuo per didelio išsekimo ir užtikrinančios pakankamą poilsį. Atsižvelgiant į tai, kad dirbant normalios darbo trukmės režimu šešias dienas per savaitę, taikant maksimalią 7 darbo valandų per dieną trukmę, atsižvelgiant į maksimalų 40 valandų per savaitę ribojimą, darbuotojas taip pat dvi dienas dirbs 6 valandas. Vertinant darbo laiko reglamentavimą šiuo aspektu taip pat galime išvelgti siekį apsaugoti darbuotoją, dirbantį didesnį dienų per savaitę skaičių. Taip pat autorius atkreipia dėmesį į Darbo įstatymu kodeksu reglamentuojamą viršvalandinį darbą, kuris pasak šio kodekso 64 str., skirtingai nei dabar galiojančiame, yra draudžiamas. Taigi skirtingai negu dabar galiojančiame kodekse, kur darbuotojas turi galimybę pasirinkti ar nori dirbti viršvalandžius, Darbo įstatymų kodeksas draudžia viršvalandinį darbą, nurodydamas baigtinį sąrašą išskirtinių aplinkybių, kada viršvalandinis darbas yra galimas, aplinkybes siedamas su darbo atlikimo ar užbaigimo būtinumu ir atidėliojimo galimybės nebuvimu, pavyzdžiui 65 str. 2 punktas nurodo, kad viršvalandinis darbas yra galimas „*kai dirbama visuomenei būtinus vandens tiekimo, dujų tiekimo, apšvietimo, kanalizacijos, transporto, pašto, telegrafo bei telefono ryšių darbus, siekiant pašalinti atsitiktines ar staiga atsiradusias aplinkybes (avarijas, gaivalines nelaimes), trikdančias normalų jų funkcionavimą.*“.

Darbo įstatymų kodekse numatomas specifinis naktinio darbo reglamentavimas. 57 str. nurodoma, kad naktiniu darbu yra laikomas darbas nuo 10 valandos vakaro iki 6 valandos ryto. Suvokdamas dėl darbo specifikos egzistuojantį didesnį darbuotojo išsekimo potencialą, įstatymų leidėjas, kaip ir 55 str. riboja darbuotojo, dirbančio nakties metu darbo trukmę viena valanda, tačiau šio ribojimo netaiko darbuotojams, kurių darbo laikas ir taip sutrumpintas vadovaujantis 53 str.

Vėliau įsigaliojusiam Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme (Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas, 1993) (toliau – Saugos ir sveikatos įstatymas) darbo laiko sąvoka taip pat nėra aprašoma. Šiame įstatyme, taip ir Darbo įstatymų kodekse, darbo laikas yra aprašomas darbo laiko trukmės aspektu 40 str., nurodant normalaus darbo laiko trukmę kaip 40 valandų per savaitę. Taigi darbo laiko terminas per savaitę nekinta, tačiau atsižvelgiant į pakitusį viršvalandinio darbo reglamentavimą, kuris, be įstatyme nurodomu išskirtinių aplinkybių, taip pat yra leidžiamas darbuotojo sutikimu, 48 str. 4 d. nurodant „Kitais, neišvardytais šio straipsnio trečiojoje dalyje, atvejais darbdavys gali organizuoti viršvalandinius darbus kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka ir gavęs raštišką darbuotojo sutikimą.“, darbo laiko per dieną trukmė kinta 40 str. nurodant, kad darbo laikas su viršvalandžiais, išskyrus įstatyme nurodytas išimtis, negali viršyti 40 valandų per savaitę trukmės.

Taip pat atsiranda naujas darbo laiko pobūdis – budėjimas. Šis darbo laiko pobūdis aprašomas Saugos ir sveikatos įstatymo 47 str. Įstatymu budėjimas skirstomas į budėjimą įmonėje ir budėjimą namuose, nurodant, kad toks darbas galimas tik kartą per mėnesį, o darbuotojui sutikus – kartą per savaitę. Kita svarbi sąlyga budėjimo skyrimui – poreikis užtikrinti įmonės tvarką ar garantuoti, kad bus atlikti neatidėliotini darbai. Budėjimas skirstymas į budėjimą įmonėje ir budėjimą namuose yra aktualus darbo laiko apskaičiavimo aspektu ir aprašomas 47 str. 2 d., nurodant, kad „*budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose - ne mažiau kaip trečdaliui darbo laiko*“. Vadovaujantis šio straipsnio 2 d. taip pat pastebima, kad budėjimo laikas įmonėje yra prilyginamas darbo laikui įmonėje ir šiuo aspektu, jeigu budima pasibaigus pamainai negalima viršyti 10 valandų (laikas nurodomas su viršvalandžiais) per dieną laikotarpio. Atsižvelgiant į darbo namuose specifiką pastebima, kad budėjimo namuose ir budėjimo poilsio ir švenčių dienomis trukmė yra ribojama iki 8 valandų per parą. Taigi darbo laike atsiradęs budėjimo režimas yra stipriai ribojamas darbo laiko aspektu, ribojant budėjimo laiko trukmę ir budėjimo skyrimo galimybes.

Darbo laiko sampratos tiesioginis reglamentavimas aprašomas 2000 m. spalio 17 d., priėmus Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymą

(Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymas, 2000) (toliau – Žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymas). Nors įstatymu nėra keičiamas budėjimo, naktinio darbo ar viršvalandžių reglamentavimas, itin aktuali tampa šio įstatymo 2 str. 23 d., kurioje nurodoma, kad darbo laikas – „laikas, kai darbuotojas privalo atlikti savo darbinės funkcijas“. Metais anksčiau išleistoje knygoje (Tiažkius, et al., 1999) V. Tiažkijus, R. Petravičius ir G. Bužinskas formuoja darbo laiko sampratą ir nurodo, kad darbo laikas – tai tam tikras laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo vykdyti jam pavestas funkcijas ir būti darbe. Magistrinio darbo autorius mano, kad nors šis darbo laiko apibrėžimas papildomai apima darbuotojo buvimą darbe, kas iš savęs kelia klausimą dar sąvoka „būvimas darbo vietoje“ yra tapati sąvokai „būvimas darbe“ V. Tiažkijaus, R. Petravičiaus ir G. Bužinsko požiūriu, vis dėlto objektyvu teigti, kad darbo funkcijų atlikimas, vertinat ar laikas turi būti traktuojamas kaip darbo laikas, yra vienas svarbiausių aspektų. Verta pastebėti, kad vertinant tokį įstatyme nurodytą darbo laiko apibrėžimą, įstatyme prieštaraujama tiek šiame įstatyme, tiek Saugos ir sveikatos įstatyme nurodytame budėjimo laikui. Mat vertinant darbo laiko sąvoką *ad litteram* susidaro įspūdis, kad darbo laikas yra tik laikotarpis kai darbuotojas aktyviai vykdo jam pavestas funkcijas, tačiau minėtų įstatymų 47 str. nurodo, kad budėjimas yra taip pat laikomas darbo laiku, nors budima yra ir pasibaigus darbo dienai. Taigi galima teigti, kad jeigu aukščiau minėtų knygos autorių „būvimo darbe“ samprata yra tapati sąvokai „būvimas darbdavio žinioje“, ji tiksliau atspindi darbo laiko sampratą nei įstatyme nurodyta sąvoka.

Galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas) (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2016) darbo laiko sąvoką pateikiama 111 str. 1 d., nurodant, kad darbo laikas, tai bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Iš pateiktos darbo laiko sąvokos galime spręsti, kad nacionalinėje teisėje darbo laiko samprata remiasi dviem pagrindiniais bruožais: pareigų atlikimu ir buvimu darbdavio žinioje. Pareigų atlikimo bruožas, yra suprantamas kaip laikotarpis, kai darbuotojas atlikinėja jam darbdavio paskirtą darbą, vadovaudamasis sutartimi. Objektyvu, kad darbo laikas šia prasme remiasi ne tik faktiškai atliekama darbo funkcija, tačiau ir Darbo kodekso 111 str. 2 d. nurodytais laikotarpiais, tokiais kaip pasirengimas darbui darbo vietoje, fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos, kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas, kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas, privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas, prastovos laikas, nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos. Pasirengimo darbui darbo vietoje laikotarpio reglamentavimas numato, kad darbo laikas tai ne tik faktiškai atliekamas

darbuotojo darbas, tačiau ir netiesiogiai su atliekamu darbu susijęs laikas (Vilniaus apygardos administracinio teismo nutarimas administracinėje byloje, 2018, be datos). Taigi laikas skirtas darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti sąryšiu su darbo funkcijos atlikimu taip pat traktuojamas kaip darbo laikas. Fiziologinių pertraukų ir specialių pertraukų laikas taip pat laikomas darbo laiku pagal Darbo kodekso reglamentavimą. Vadovaujantis Darbo kodekso 122 str. 2 d. 1 punktu, suprantama, kad fiziologinės pertraukos suteikiamos pagal darbuotojo individualų poreikį tenkinti higieninius ar kitus fiziologinius poreikius (Bagdanskis, et al., 2018). Tuo tarpu specialiosios pertraukos yra nurodomos 122 str. 4 d. aprašant, kad jų trukmę ir nustatymo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė (toliau – Vyriausybė). Atsižvelgiant į šį straipsnį ir į Vyriausybės nutarimą „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (Vyriausybės nutarimas, 2017), galima teigti, kad darbo laiku laikomos specialiosios pertraukos skiriamos esant vienai iš šių sąlygų:

1. kai darbuotojai dirba lauke, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip –10 C, arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip +4 C;
2. arba kai darbuotojai dirba profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirba sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą, arba jeigu pagal profesinės rizikos vertinimo, atlikto vadovaujantis socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro patvirtintais Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, rezultatus darbuotoją veikia bent vienas profesinės rizikos veiksnys, kurio dydis viršija nustatytąjį darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose, ir todėl profesinė rizika įvertinta kaip toleruotina.

Kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas taip pat traktuojamas kaip darbo laikas. Šiuo aspektu svarbu atsižvelgti į aplinkybę, kad darbuotojas, nors ir nėra darbo vietoje, tačiau yra darbdavio žinioje, mat tikslingai keliauja darbdavio pavedimu atlikti faktinę savo darbo funkciją laikinoje atlikimo vietoje. Galima teigti, kad darbo laiko reglamentavimo pasikeitimas, pagal kurį darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį savaime suponuoja vykimą į laikino funkcijos atlikimo laiko dalį kaip darbo laiką. Kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas taip pat vertinamas per buvimo darbdavio žinioje prizmę. Tokį išaiškinimą antrina ir Valstybinės darbo inspekcijos pateikiama informacija, nurodanti, kad 111 str. 2 d. 5 punkte nurodomo kvalifikacijos tobulinimui darbdavio pavedimu skirto laiko traktavimas kaip darbo laiko kildinamas iš 111 str. 1 d. reglamentavimo, jog darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje (Valstybinė darbo inspekcija, 2020). Privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų tvarką ir sampratą yra detalizuojamas Darbo kodekso 21

str. Šio straipsnio 1 d. įstatymų leidėjas yra nurodęs, kad „*Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku. Už darbo laiką, kurio metu darbuotojas tikrinasi sveikatą, darbdavys moka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį*“. Privalomi darbuotojų patikrinimai yra skirstomi į keturias kategorijas:

- a) darbuotojams iki aštuoniolikos metų, kurių sveikata yra tikrinama kas metus iki jiems sukaks 18 metų;
- b) darbuotojų, kurių darbo vietos profesinės rizikos įvertinimo rezultatai rodo, kad kyla ar gali kilti rizika darbuotojų saugai ir sveikatai, – jiems įsidarbinant ir periodiškai pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką;
- c) darbuotojų, dirbančių naktimis ir pamainomis, – jiems įsidarbinant ir periodiškai pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką;
- d) neįgalųjų – jiems įsidarbinant ir pasikeitus jų darbo sąlygoms.

Be išvardintų privalomų patikrinimų, taip pat patikrinimas gali būti atliekamas darbuotojui pajutus neigiamą darbo ar darbo aplinkos poveikį sveikatai, arba darbdaviui įtarus, kad darbuotojo sveikatos būklė gali kelti grėsmę darbuotojo ar kitų darbuotojų saugai ir sveikatai. Prastovos laikas yra detalizuojamas darbo kodekso 47 str. nurodant, kad prastova skelbiama dviem atvejais, t. y. darbdaviui negalint suteikti darbuotojui sulygto darbo ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo arba Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo, nes dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu, arba darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Šiais atvejais svarbu pastebėti darbuotojo nekaltumo aspektą, mat įstatymu saugomas darbuotojas, kuris ne dėl savo kaltės potencialiai gali prarasti pragyvenimo šaltinį. Siekiant to išvengti, tame pačiame straipsnyje detalizuojama darbo užmokesčio apmokėjimas darbuotojui, kuriam paskelbta prastova. Taip pat 111 str. 2 d. aprašytas Nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos. Vertinant šį punktą svarbu atsižvelgti į tai, kad darbuotojas, nors ir nušalintas, privalo paklusti darbovietės tvarkai. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra pažymėjęs (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo išplėstinės teisėjų kolegijos nutarimas, 2019), kad nustatytos darbovietėje tvarkos laikymasis yra susijęs ne tik su darbo tvarkos laikymusi, tačiau ir faktiniu darbu ar darbo funkcijų atlikimu. taigi galima teigti, kad darbo laiku laikomas laikotarpis, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos - būti darbo vietoje, laikytis darbo režimo, vidaus darbo tvarkos taisyklių. Taip pat pažymėtina, kad 9 punkte esantis nurodymas, kad darbo laiku taip pat laikomi kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai, atskleidžia, kad darbo

laiku suprantamų laikotarpių sąrašas nėra baigtinis. Toks įstatymo leidėjo pasirinkimas suteikia galimybę plėsti darbo laiko sampratą atsižvelgiant į kintančias darbo santykių Lietuvoje ir Europoje tendencijas. Žvelgiant į būvimo darbdavio žinioje aspektą taip pat galime pastebėti teismų išaiškinimus, kurie padeda suvokti sąvokos reikšmę. Vienoje iš bylų Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra pažymėjęs, kad darbuotojas atvykęs į vietą, kur atliekamos jo darbo funkcijos, patenka darbdavio žinion (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos nutarimas administracinėje byloje, 2019). Siekiant suprasti darbo laiko sampratą Lietuvos darbo teisėje, verta atsižvelgti ir į Darbo kodekso 112 str., kuriame nurodyta darbo laiko normos sąvoka: „*Darbo laiko norma, tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje.*“. Taigi įstatymu nustatomos gairės, kuriomis vadovaudamiesi, darbuotojas sulygsta su darbdaviu kokį laiko tarpą darbuotojas bus darbdavio žinioje ir atliks pareigas pagal darbo sutartį. Darbo laiko norma yra nurodoma 112 str. 3 d., nustatant darbo laiko normą kaip 40 valandų per savaitę. Tačiau atsižvelgtina, kad to pačio straipsnio 2 d. esantis reikalavimas paisyti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų taip pat nustato atitinkamas gaires darbdavio ir darbuotojo susitarimui. Toks gairių nustatymas tiesiogiai siejasi su Lietuvos Respublikos Konstitucijos (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992) (toliau – Konstitucija) 48 str., kuris nurodo kiekvieno darbuotojo teisę į saugias darbo sąlygas, tarp jų ir saugią darbo trukmę: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą darbo atveju“. Darbo laiko reglamentavimas minimalaus poilsio aspektu nurodomas Konstitucijos 49 str., teigiant, kad „Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas.“

Darbo kodekse darbo laikas neapsiriboja tik darbu darbo vietoje, mat įstatymų leidėjas Darbo kodekso 118 str. nurodo budėjimo darbo laiko režimą. Šis darbo laiko režimas specifinis atsižvelgiant į tai, kad nuo darbo specifikos priklauso dar budėjimas bus laikomas darbo laiku. 118 str. aprašo trijų tipų budėjimą: aktyvų, pasyvų ir pasyvų namuose budėjimus. Atsižvelgiant nuo darbuotojo atliekamo budėjimo tipo priklauso ar jo atliekamas budėjimas bus vertinamas kaip darbo laikas darbo teisės prasme. Visas laikotarpis kol darbuotojas atlieka aktyvų budėjimą, kurio metu darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas, vertinamas kaip darbo laikas ir vienas aktyvaus budėjimo pamaina negali trukti ilgiau, nei 24 valandos. Kitas budėjimo tipas, pasyvus budėjimas,

aprašomas 118 str. 2 d. Šiuo atveju darbuotojas neatlieka aktyvių veiksmų, tačiau yra pasiruošęs atlikti savo darbo funkciją atsiradus poreikiui. Šiuo ruožtu itin svarbu diferencijuoti tarp pasyvaus budėjimo ir pasyvaus budėjimo namuose aprašyto 118 str. 4 d., mat pasyvus budėjimas namuose taip pat pasireiškia aktyvių veiksmų neatlikimu, tačiau buvimu pasiruošus juos atlikti atsiradus poreikiui. Šiuos du tipus diferencijuoja tai, kad pasyvaus budėjimo namuose atveju, darbuotojo budėjimas nėra traktuojamas darbo laiku, išskyrus laikotarpis, kai darbuotojas, atsiradus poreikiui, atlieka savo darbo funkcijas.

Darbo kodekse naktinės pamainos darbuotojo sąvoka keičiama į dirbančio naktį darbuotojo sąvoką, taip pat praplečiant aplinkybių, apibūdinančių tokį darbuotoją, sąrašą ir nurodant, kad naktį dirbantis darbuotojas yra ne tik toks darbuotojas, kuris ne mažiau kaip tris valandas per darbo dieną (pamainą) dirba nakties laiku, tačiau ir darbuotojas, kuris ne mažiau kaip ketvirtį viso savo darbo laiko per metus dirba nakties laiku. Toks darbo laiko suteikia galimybę didesnei daliai darbuotojų save vertinti kaip naktį dirbančius ir kaip to pasekmė – gauti naktį dirbančiam darbuotojui priklausomą papildomą naudą.

Lietuvos nacionalinėje teisėje darbo laiko sąvokos aiškinimas neapsiriboja Darbo kodekse nurodytu būvimu darbdavio žinioje ar pareigų pagal darbo sutartį atlikimu. Pavyzdžiui darbo laiko sąvoką aiškindamos D. Petrylaitė ir V. Petrylaitė nurodo, kad darbo laikas – tai laikas, kurio metu darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą (D. Petrylaitė, V. Petrylaitė, 2010). Nors darbo laiko išaiškinimas šiuo aspektu lakoniškas ir regima paralelė Žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymu apibrėžtai darbo laiko sąvokai, tačiau aiškiai suprantama, kad darbuotojo darbo laikas yra siejamas su negalėjimu laisvai disponuoti savo laiku ir būvimu apribotu darbdavio paskirtų atlikti užduočių. Taip pat atitinkamai, atliekant darbdavio pavestas užduotis, praleistas laikas bus laikomas darbo laiku. Žinoma tenka pastebėti, kad ne visos darbdavio paskirtos užduotys bus laikomos darbo santykiais, mat nutolęs nuo darbo santykių ir darbuotojo išpildytas darbdavio prašymas gali būti vertinamas kaip vieno asmens paslauga kitam, o ne darbo santykių dalis. Tokiu atveju tenka diferencijuoti kaip toli nuo darbo santykių nutolusi yra darbdavio prašoma atlikti užduotis.

3.2. Darbo laiko sampratos atitiktis tarptautiniams aktams

Dabartinis Darbo kodeksas yra stipriai įtakotas 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyvos 2003/88/EB (toliau – 2003/88/EB) dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (Europos Parlamentas ir taryba, 2003), pakeitusios direktyvą 93/104/EB. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT) yra išaiškinęs, kad

darbo laiko samprata vadovaujantis 2003/88/EB yra Europos Sąjungos teisės sąvokos ir jos apibrėžimas vadovaujantis objektyviais kriterijais yra būtinas, siekiant užtikrinti visapusišką direktyvos veiksmingumą ir vienodą sąvokos taikymą visose valstybėse narėse (Europos Sąjungos Teisingumo Teismas *Nicușor Grigore v Regia Națională...*, 2011) (Europos Sąjungos Teisingumo Teismas *Jan Vorel v Nemocnice Český*, 2007) (Europos Sąjungos Teisingumo Teismas *Abdelkader Dellas ir kt. v Premier ministre*, 2005). Ši įtaka darbo laiko aspektu yra ne tik objektyviai suprantama, tačiau direktyvos normų tiesioginis perkėlimas į Darbo kodeksą antrinamas ir teismų praktikos (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje, 2021). Siekiant pastebėti kokius pasikeitimus nacionalinės teisės darbo laiko sampratoje įtakojo 2003/88/EB, galime palyginti „senąjį“ Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2002), nustojusį galioti 2017 m. liepos 01 d. ir šiuo metu galiojančią Darbo kodeksą. Senasis darbo kodeksas darbo laiką aprašo 142 str., kuriame nurodo, kad darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Tuo tarpu 2003/88/EB nurodo, kad darbo laikas – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Taip pat ESTT praktikoje pažymima, kad laikotarpis būtų laikomas darbo laiku, jam yra būtinos trys sąlygos: pirma, darbuotojas turi būti darbo vietoje; antra, jis turi būti darbdavio žinioje; trečia, jis turi vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas (Europos teisingumo teismas *Federación de Servicios...*, 2015). Naujam darbo kodekse 111 str. šią sąvoką keičia darbo laiko sąvoka, teigianti, kad darbo laikas tai darbo laikas yra bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Taigi senojo darbo kodekso kontekste, darbo laiko samprata apsiriboja funkcijų, pavestų darbdavio atlikimu, tačiau ši samprata kinta, mat naujo darbo kodekso kontekste, darbo laikas tampa ne tik darbo funkcijų pagal darbo sutartį atlikimas, tačiau ir būvimas darbdavio žinioje. Svarbu pažymėti, kad „būvimo darbdavio žinioje“ sąvoka yra apibūdinama kaip laiko tarpas, kai darbuotojas neatlieka savo tiesioginių darbo funkcijų, tačiau negali juo laisvai disponuoti savo nuožiūra (Usonis, et al., 2008). Vertinant abiejų darbo kodeksų aprašytą darbo laiko sampratą 2003/88/EB atžvilgiu tampa akivaizdu, kad lakoniška senojo kodekso darbo laiko sąvoka tampa platesnė ir labiau atitinkdama 2003/88/EB suteikia galimybę darbo laiką traktuoti ir laikotarpiu kai darbuotojas yra darbdavio žinioje, tačiau ne darbo vietoje.

Autorius pastebi, kad 2003/88/EB nenumatytas budėjimo darbo laikas. Tačiau tokiu atveju tenka atsižvelgti į Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) išvadas bylose, susijusiose su budėjimo laiku. Atsižvelgiant į dabartinę ETT praktiką, santykiai su

darbdaviu yra skirstomi į poilsio laiką arba darbo laiką (Europos Teisingumo Teismas Sindicato de Médicos de Asistencia..., 2000) (Europos teisingumo teismas Federación de Servicios..., 2015). Taigi, vadovaujantis dabartiniu ETT precedentu, budėjimo laikas taip pat turi pakliūti į vieną iš šių kategorijų, t. y. poilsio laiką arba budėjimo laiką. Šią nuomonę pagrindžia ir ETT praktika (Europos Teisingumo Teismas Ville de Nivelles v Rudy..., 2018). Objektyvu teigti, kad atsižvelgiant į ETT išaiškinimus, Darbo kodekse darbo laiko prasme diferencijuojami aktyvus budėjimo laikas, pasyvus budėjimo laikas ir pasyvus budėjimo laikas namuose yra pažangus būdas spręsti galimai kylančius darbo laiko ginčus, paisant ETT praktikos.

Be Europos Parlamento ir tarybos Direktyvų, Lietuvoje darbo teisė taip pat įtakojama ratifikuotų TDO konvencijų. Vienoje iš tokių konvencijų, 1919 m. Konvencijoje Nr. 1 Dėl darbo valandų pramonės įmonėse nustatymo teigiama, kad viešose ir privatinėse įmonėse personalo darbas negali viršyti 8 valandų per dieną ir 48 valandų per savaitę. Darbo kodekse maksimalus darbo laikas nurodomas 114 str. 1 punkte teigiant, kad darbo laikas per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios valandos, taip pat 2 punkte nurodant, kad darbo laikas gali viršyti 8 valandų per dieną limitą, tačiau negali viršyti 12 valandų. Akivaizdu, kad ši darbo laiko norma darbo kodekse 4 valandomis viršija 8 valandų per dieną, tačiau svarbu atsižvelgti, kad šios papildomos 4 valandos yra galimos tik dirbant pagal susitarimą dėl papildomo darbo. Svarbu paminėti, kad papildomas darbas galimas tik abipusiu šalių sutarimu, o ir atlikdamas papildomą darbą, darbuotojas gauna papildomas teises ir pareigas (ilgesnis poilsio laikas, trumpesnis darbo laikas, atostogos ir kita).

1930 m. TDO Konvencijoje Nr. 30 Dėl darbo valandų prekybos sektoriuje ir biuruose 2 str. Darbo laikas *„reiškia laiką, per kurį įdarbinti darbuotojai yra darbdavio žinioje; į jį neįeina poilsio laikotarpiai, kuriais įdarbinti asmenys nėra darbdavio žinioje.“*. Vertinant Darbo kodekse nurodytą darbo laiko sampratą šiuo aspektu, svarbu pastebėti, kad TDO Konvencijoje išskirtinė svarba teikiama darbuotojo buvimui darbdavio žinioje. Skirtingai nei Darbo kodeksas, papildomai nurodantis antrą darbdavio ir darbuotojo santykį, t. y. darbuotojo pareigų pagal darbo sutartį atlikimas, kuris traktuojamas kaip darbo laikas. Svarbu paminėti, kad Lietuva nėra ratifikavusi šios konvencijos, tačiau objektyvu teigti, kad Darbo kodeksu darbo laiko sąvoką aiškinama plačiau, nei konvencijos 2 str., todėl šiuo aspektu Darbo kodeksas yra lankstesnis darbo santykiuose.

Lietuva yra ratifikavusi 1990 m. TDO Konvencija Nr. 171 Dėl naktinio darbo. Vadovaujantis šios konvencijos tekstu, naktinis darbas, tai darbas atliekamas per ne trumpesnę kaip septynių valandų, įskaitant laiką nuo vidurnakčio iki penktos valandos ryto,

nepatraukiamą laikotarpį. Darbo kodekse praplečiamos naktinio darbo ribos, 117 str. 1 d. nurodant, kad naktiniu darbu laikomas laikotarpis nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos, taigi papildomai įtraukiant 3 valandas. Konvencijoje vertinant „naktinio darbuotojo“ sąvoka, nurodoma, kad tai priimtas į darbą asmuo, kurio pareigos reikalauja dirbti nakties metu tam tikrą valandų skaičių, viršijant nustatytą konkrečią ribą. Darbo kodekse „naktinio darbuotojo“ sąvoka pateikiama 117 str. 2 d. kurioje yra nustatomos sąlygos, kurias atitinkantis darbuotojas yra laikomas dirbančiu naktį:

- 1) ne mažiau kaip tris valandas per darbo dieną (pamainą) dirba nakties laiku arba
- 2) ne mažiau kaip ketvirtį viso savo darbo laiko per metus dirba nakties laiku.

Darbuotojas atitinkantis bent vieną iš nurodytų sąlygų bus laikomas naktiniu darbuotoju pagal Darbo kodeksą. Taigi šiuo aspektu Konvencija pateikia nekonkretų „tam tikrą valandų skaičių, viršijant nustatytą konkrečią ribą“ terminą, kurį nacionalinė teisė išskisto į du aspektus: darbo laiko skaičiavimas vertinant asmens darbą per vieną darbo dieną ir darbo laiko skaičiavimas vertinant asmens darbą per metus. Toks reglamentavimas padeda lanksčiau taikyti naktinio darbuotojo sąvoką, atsižvelgiant į darbo laiko pobūdį. Pažymėtina tai, kad 2003/88/EB 2 straipsnio 3 punkte taip pat nurodomos naktinio darbo ir naktinės pamainos darbuotojo sąvokos, teigiant, kad naktinis darbas tai - bet koks ne trumpesnis kaip septynių valandų, nacionalinės teisės aktais apibrėžiamas laikas, į kurį bet kuriuo atveju turi patekti laikotarpis nuo vidurnakčio iki 5 valandos ryto. Naktinės pamainos darbuotojo sąvoka apibūdinama kaip:

- 1) viena vertus bet koks darbuotojas, kuris paprastai naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko ir
- 2) kita vertus bet koks darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį, kurią suinteresuotoji valstybė narė pasirinktinai nustato pasitarusi su darbdaviais ir darbuotojais – nacionalinės teisės aktais; arba kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, kuriuos nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu sudaro darbdaviai ir darbuotojai; Atsižvelgiant į 2003/88/EB reglamentuojamus naktinio darbo aspektus, galime teigti, kad anksčiausiai 22 valandą vakaro pradėjęs pamainą darbuotojas dirbdamas iki 5 valandos ryto (7 nepatraukiamas valandas), bus laikomas naktiniu darbuotoju. Šis terminas taip pat regimas ir 1990 m. TDO Konvencijoje Nr. 171 Dėl naktinio darbo. 2003/88/EB pastebimas ypatingas dėmesys naktinės pamainos darbuotojams. 8 str. nurodymas, reikalaujantis valstybes nares užtikrinti, kad:
 - a) naktinės pamainos darbuotojų įprastinės darbo valandos per parą neviršytų vidutiniškai aštuonių valandų;

b) naktinės pamainos darbuotojai, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai jie dirba naktinį darbą, nedirbtų daugiau kaip aštuonias valandas.

Šis straipsnis neabejotinai padarė įtaką Darbo kodekso 117 str. 3 d, kurioje nurodoma, kad per 3 mėnesių apskaitinį laikotarpį dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per pamainą. Verta atsižvelgti, kad galimybė darbo santykių šalims sulygti kitaip nurodoma aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse. Atitinkamai ir 117 str. 4 d., būdama identiška 2003/88/EB 8 str. b) punktui suponuoja 2003/88/EB įtaką Darbo kodeksui. Pastebima, kad b) punkte nurodytas su ypatingu pavojumi arba dideliu fiziniu ar protiniu krūviu susijęs darbas nėra apibrėžtas direktyvoje, ir tokio darbo apibrėžimas paliekamas sureglamentuoti nacionalinėje teisėje. Darbo kodekse tai reglamentuoja 112 str. 4 d., nurodant, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa. Vertinant apžvelgtų regioninių ir globalių tarptautinių teisės aktų atitiktį Lietuvos darbo teisei, galima įžvelgti, kad nors Lietuvos darbo laiko samprata neprieštarauja nei TDO sampratai, nei 2003/88/EB, tačiau autoriaus nuomone, artimesnė teisinio reglamentavimo atitiktis 2003/88/EB gali suponuoti tai, kad Europos regiono direktyvos labiau skatina nacionalinę teisę kištis ir reglamentuoti darbo laiką, taip pat, kad dėl panašios geopolitinės ir ekonominės situacijos, Europos regione galimi aukštesni ir labiau nacionalines teises įpareigojantys darbo laiko standartai.

IŠVADOS

Išanalizavus 19 a. Anglijos imperijos, Vokietijos/Prūsijos imperijos, Prancūzijos imperijos teisės aktus reglamentuojančius darbo laiką, taip pat TDO konvencijas, Europos regioninius norminius aktus, bei Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, buvo padarytos šios išvados:

1. Industrializacijos laikotarpio pradžioje, darbo laikas buvo išskirtinai darbdavio ir darbuotojo reikalas, kurio valstybės nereglementavo. Kaip to pasekmė darbdavys turėdamas ekonominį svertą galėjo nustatyti darbo valandų trukmę, taip įdarbindamas darbuotoją dirbti ilgas valandas. Dėl to silpdavo darbuotojų fizinė ir psichologinė sveikata, neretai išsivystydavo profesinės ligos.
2. Industrializacijos laikotarpio pradžioje vaikų darbas nebuvo retas reiškinys, toks darbas buvo regimas kaip būtinas siekiant apriboti vaikų laisvą laiką, baiminantis, kad pastarieji tą laiką praleis visuomenei nenaudingu būdu, taip pat – paruošti darbuotoją jo ateities profesijai. Priešingai, nei tikimasi, darbo laiko reglamentavimui vaikams priešinosi ne tik darbdaviai tačiau ir vaikų globėjai, baimindamiesi, kad ribojamas vaikų darbo laikas reikš mažesnes pajamas šeimai.
3. Pirmoji darbuotojų grupė, kurių darbo laikas pradedamas riboti 19 a. valstybių nacionalinėje teisėje bendrai buvo vaikai. Nors vaikų darbo laiko reglamentavimo tikslas buvo apriboti vaikų darbą taip apsaugant vaikus nuo prastų darbo sąlygų ir didžiulės įtakos prastai vaikų sveikatai, tačiau tokio reglamentavimo motyvai buvo ne tik vaikų švietimo ir bendros geresnės gyvenimo kokybės siekis, tačiau ir ekonominiai, bei militaristiniai motyvai, kurie buvo siekiami gerinant vaikų darbo sąlygas.
4. Industrializacijos laikotarpio reglamentavimas daugiausiai rėmėsi imperatyvaus ir dispozityvaus metodu tarpusavio taikymu, nustatant tam tikras nekintančias ribas ir suteikiant darbdaviui ir darbuotojui galimybę tose ribose derėtis. Didžiąja dalimi prastai prižiūrimas įstatymų įgyvendinimas lėmė dažnus įstatymo laužymus iš darbuotojo pusės, dėl nelygių galių esant darbo santykiuose.
5. 19 a. darbo laiko reglamentavimo evoliucijos pagrindu, analizuodami kintančias darbo laiko normas galime išsigryninti darbo laiko sampratą, galiojusią 19 a. ir po truputį panašėjančią į dabartinę darbo laiko sampratą.
6. 20 a. pradžioje Įsteigus Tarptautinę darbo organizaciją, suvokus darbo laiko svarbą, jis pradėtas reguliuoti tarptautiniu mastu. 1930 m. TDO Konvencijoje Nr. 30 Dėl darbo valandų prekybos sektoriuje ir biuruose atsiranda teisinė darbo laiko termino

sąvoka, nustatanti darbo laiko tarptautinę sampratą. Šalių ratifikuojama samprata patvirtina vienodą darbo laiko sampratos suvokimą.

7. Europos Ekonominė Bendrija steigimo sutartyje beformuodama palankų požiūrį į darbuotoją ir jo socialinę apsaugą, nurodo geresnių darbo sąlygų siekį kaip vieną iš savo tikslų, taip kartu pripažindama ir darbo laiko svarbą. Šį tikslą padeda įgyvendinti 1986 m. vasario 17 d. pasirašytas Suvestinis Europos aktas, kurio tekstu Bendrija gali nustatyti minimalius standartus valstybių narių darbo teisėje ir jo pagrindu pasirašyta Europos Sąjungos Tarybos Direktyva 93/104/EB, nustatanti darbo laiko sąvoką, tačiau dėl gausaus išimčių skaičiaus iškėlė problemų tarp Direktyvos ir nacionalinės teisės darbo laiko reglamentavimo.
8. Darbo laiko sampratos tiesioginis reglamentavimas Lietuvos nacionalinėje teisėje atsiranda 2000 m. spalio 17 d., priėmus Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymą. Nors teisinis reglamentavimas darbo laiko teisinį institutą turėtų daryti aiškesnį, lakoniškas reglamentavimas galimai sukuria daugiau problematikos ir neatspindi realiai egzistuojančios darbo laiko sampratos.
9. Darbo laikas Lietuvos nacionalinėje teisėje reglamentuojamas sampratą glaudžiai siejant su pagrindine Europos Sąjungos reguliuojančia darbo laiką Direktyva 2003/88/EB, kuri šiuo metu, pakeitusi direktyvą 93/104/EB. Tą matome ne tik iš Darbo kodekso atitikties 2003/88/EB darbo laiko normų reglamentavimo aspektu, tačiau ir pakeitimų lyginant 2002 m. birželio 04 d. priimtą darbo kodeksą ir 2016 m. rugsėjo 14 d. priimtą darbo kodeksą 2003/88/EB Direktyvoje esančių darbo laiko normų pagrindu.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

TARPTAUTINIAI TEISĖS NORMINIAI AKTAI

Tarptautinė Darbo Organizacija, 1931. *Konvencija Dėl darbo valandų pramonės įmonėse nustatymo*. 1919, 1.

Tarptautinė Darbo Organizacija, *Konvencija Dėl darbo valandų prekybos sektoriuje ir biuruose*. (1930), 30.

Tarptautinė Darbo Organizacija, 1994. *Konvencija Dėl naktinio darbo*. 1990, 171, 31-767.

Tarptautinė Darbo Organizacija, *Konvencija Dėl ne visos darbo dienos*. (1994), 175.

Europos Sąjungos Taryba, 1989. Direktyva 89/391/EEB Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. *Europos bendrijų oficialusis leidinys* 183, 001 tomas, pp. 349-357.

Europos Sąjungos Taryba, 1993. direktyva 93/104/EB Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *Europos bendrijų oficialusis leidinys* 307, 002 tomas, pp. 197-203.

Europos Sąjungos Taryba, 1994. direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos. *Europos bendrijų oficialusis leidinys* 216, 005 tomas, pp. 213-221.

Europos Parlamentas ir taryba, 1998. Direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). *Europos Sąjungos oficialusis leidinys* 14, 003 tomas, pp. 267-272.

Europos Parlamentas ir taryba, 2003. Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *Europos Sąjungos oficialusis leidinys* 299, 004 tomas, pp. 381-391.

NACIONALINIAI TEISĖS NORMINIAI AKTAI

Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.

Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (1972) Vyriausybės žinios, 18-137.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016) TAR, 23709.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002) Valstybės žinios, 64-2569.

Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (1993) Valstybės žinios, 55-1064.

Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymas (2000) Valstybės žinios, 95-2968.

Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ TAR, 2017, 10853.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Anderson, E., (2013). Ideas in action: the politics of Prussian child labor reform, 1817-1839. *Theory and Society*, 42, 81–119. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s11186-012-9186-4>

R. Dean ir W. Dean, (1819). *Answers to Certain Objections Made to Sir Robert Peel's Bill, for Ameliorating the Condition of Children Employed in Cotton Factories*. Manchester, Market-street.

W. Clowes, (1819). *Reasons in favour of sir Robert Peel's bill, for ameliorating the condition of children employed in cotton factories; comprehending a summary view of the evidence in support of the bill, taken before the lords' committees in the present session of parliament*. London, Northumberland-court, Strand.

Anton, G. K. (1953). *Geschichte der preussischen Fabrikgesetzgebung bis zu ihrer Aufnahme durch die Reichsgewerbeordnung*. Berlin: Rütten & Löning.

Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M., 2018. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects.

Bourdieu, J. , Reynaud, B., 1999. *Social aspects of the decrease in working hours in 19th century France*. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/4834608_Social_aspects_of_the_decrease_in_working_hours_in_19th_century_France. [Žiūrėta 2021 m. kovo 20 d.].

Dambrauskienė, G., ir Mačernytė-Panomariovienė, I., 2001. *Tarptautinė Darbo Organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras.

House of commons debatų sesija. Hansard. (1846 m. sausio 26 d.) *Factories*. 89 tomas. Prieiga per internetą: <https://hansard.parliament.uk/Commons/1846-01-26/debates/84113ac3-fd7a-4fad-a22c-3bf4737b0bfa/Factories> [Žiūrėta 2021 m. kovo 12 d.].

Hutchins, B. L. ir Hariison, A., 1911. *A history of Factory Legislation*. London: P. S. King and Son.

Hutchins, B. L., 1912. *Robert Owen: social reformer*. London: The Fabian society.

Jarrige, F. & Reynaud, B., 2011. La durée du travail, la norme et ses usages en 1848. *Genèses*, 85(4), 70-92. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3917/gen.085.0070>

Kastner, D., 2004. *Kinderarbeit im Rheinland: Entstehung und Wirkung des ersten preußischen Gesetzes gegen die Arbeit von Kindern in Fabriken von 1839*. Köln: SH-Verlag.

Meslé, F. & Vallin, J., 1989. Reconstitution de tables annuelles de mortalité pour la France au XIXe siècle. *Population*, 44(6), 1121-1158. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.2307/1533440>

Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V., 2010. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojams*. Vilnius: VĮ „Registru centras“.

V. Tiažkius, R. Petravičius ir G. Bužinskas, 1999. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia.

Usonis, J. et al., 2008. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras.

TEISMŲ PRAKTIKA

Jan Vorel v Nemocnice Český Krumlov [ESTT] C-437/05, [2007-01-11] ECLI:EU:C:2007:23.

Abdelkader Dellas ir kiti v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité [ESTT] C-14/04, [2005-12-01] ECLI:EU:C:2005:728.

Nicușor Grigore v Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București [ESTT], C-258/10 [2011-03-04] ECLI:EU:C:2011:122.

Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL ir Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA [ESTT], C-266/14 [2015-09-10] ECLI:EU:C:2015:578.

Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana [ESTT], C-303/98 [2000-10-03] ECLI:EU:C:2000:528.

Ville de Nivelles prieš Rudy Matzak [ESTT] C-518/15 [2018-02-21] ECLI:EU:C:2018:82.

(Jungtinės bylos) *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith ir kt v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV.* [ESTT] [2004-10-05] C-397/01 – C-403/01 ECLI:EU:C:2004:584.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2005.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo išplėstinės teisėjų kolegijos 2019 m. spalio 08 d. nutarimas eA-1601-1062/2019.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. vasario 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-215-822/2021.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. sausio 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2052-556/2019.

Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. spalio 08 d. nutarimas administracinėje byloje Nr. eI-2929-426/2018.

KITI ŠALTINIAI

UK Parliament, 2021. *Early factory legislation*. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/> [Žiūrėta 2021 m. kovo 5 d.].

Valstybinė darbo inspekcija, 2020. *Dažnai užduodami klausimai*. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=549> [Žiūrėta 2021 m. balandžio 10 d.].

Göhre, P., 1891. *Drei Monate als Fabrikarbeiter und Handwerksbursche*. Leipzig.

J. Bolt, J. L. van Zanden, 2020. *Madison style estimates of the evolution of the world economy. A new 2020 update* [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.rug.nl/ggdc/historicaldevelopment/maddison/data/mpd2020.xlsx> , [Žiūrėta 2021 m. kovo 2 d.].

SANTRAUKA

Darbo laiko teisinės sampratos evoliucija

Edgaras Panavas

Darbo laikas yra itin svarbus darbo santykių aspektas, kuriuo vadovaujantis darbo santykių šalys viena kitos atžvilgiu sukuria išskirtines teises ir pareigas. Atitinkamai darbo laiko reglamentavimas užtikrina darbo santykių šalių teisinę pusiausvyrą ir gaires, kuriomis vadovaudamiesi darbdavys ir darbuotojas gali siekti abipusės naudos ir atitinkamai teisingai vykdyti prisiimtas pareigas. Siekiant suvokti dabartinio darbo laiko reglamentavimo ištakas darbe retrospektyviai žvelgiama į buvusį darbo laiko reglamentavimą, taip pat vertinama dabar egzistuojanti darbo laiko samprata.

Rašto darbe tiriami 19 a. teisės aktai reglamentuojantys darbo laiką. Juos vertinant ir lyginant tarpusavyje, siekiama nustatyti tuometinį darbo laiko teisinį statusą, darbo laiko normas ir sampratą Anglijos imperijoje, Vokietijos/Prūsijos imperijoje, Prancūzijos imperijoje. Įvertinus 19 a. teisės aktus, rašto darbe autorius nagrinėja 20 a. tarptautinės teisės kontekste atsiradusias darbo laiko teisės normas. Rašto darbe nagrinėjamos globaliu mastu ratifikuojamos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, taip pat regioniniai Europos teisės aktai, vertinamos juose pateikiamos darbo laiko sampratos, taip pat stebima jų atitiktis 19 a. teisės aktams. Darbe taip pat daug dėmesio skiriama Lietuvos nacionalinėje teisėje pateikiamai darbo laiko sampratai ir darbo laiko evoliucijai skirtinguose darbo teisės įstatymų aktuose. Išnagrinėjus Lietuvos Respublikos darbo laiką reglamentavusius ir šiuo metu reglamentuojančius įstatymus autorius lygina nacionalinės teisės atitiktį tarptautiniams teisės aktams darbo laiko aspektu.

SUMMARY

Evolution of the legal concept of working time

Edgaras Panavas

Working time is a crucial aspect of the employment relationship, under which the parties to the employment relationship create exclusive rights and obligations to each other. Accordingly, the regulation of working time ensures a legal balance between the parties to the employment relationship and guidelines on the basis of which the employer and the employee can seek mutual benefits and, accordingly, perform their duties correctly. In order to understand the origins of the current regulation of working time, the work retrospectively looks at the former regulation of working time, as well as evaluates the current concept of working time.

The written work examines the 19th century legislation governing working time. By evaluating and comparing them, the aim is to determine the legal status, working time norms and concept of working time in the English Empire, the German / Prussian Empire, and the French Empire. Assessing the 19th century legislation, the author examines the 20th century norms of working time law arising in the context of international law. The written work examines the globally ratified International Labor Organization conventions, as well as regional European legislation, evaluates the concepts of working time presented in them, and monitors their compliance with the 19th century legislation. The work also pays a lot of attention to the concept of working time presented in Lithuanian national law and the evolution of working time in different legal acts of labor law. After analyzing the laws regulating working time of the Republic of Lithuania and currently regulating it, the author compares the compliance of national law with international legal acts in terms of working time.