

VILNIAUS UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS KATEDRA

Simonos Zabitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbo ir poilsio laiko ypatumai ekonominės veiklos srityse-  
reglamentavimo prielaidos ir ribos**

Vadovas: lekt. dr. N.Kasiliauskas

Recenzentas: lekt. A. Šuminas

Vilnius 2008

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. DARBO IR POILSIO LAIKO TEISINIS REGULIAVIMAS.....	6
Darbo ir poilsio režimo nustatymas .....	6
Darbo ir poilsio laiko instituto struktūra: “darbo laiko” ir “poilsio laiko” samprata ir teisinis reglamentavimas .....	9
2. DARBO IR POILSIO TEISINIO REGLAMENTAVIMO YPATUMAI ATSKIROSE EKONOMINĖS VEIKLOS SRITYSE .....	21
Darbo ir poilsio laiko specifinio reglamentavimo prielaidos.....	21
Atskirų ekonominių veiklos sričių darbo ir poilsio režimo ypatumai .....	28
Kelių transportas.....	28
Geležinkelių transportas.....	35
Civilinė aviacija.....	39
Jūrų transportas.....	40
Vidaus vandenų transportas.....	50
Žvejybos laivai.....	52
Kitos ekonominės veiklos sritys: telekomunikacijos ir paštas, žemės ūkio įmonės, gydymo, socialinės globos, švietimo įstaigos, energetikos įmonės ir kt.....	53
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	57
ŠALTINIAI IR LITERATŪRA.....	59
SANTRAUKA.....	66
SUMMARY.....	67

## ĮVADAS

**Darbo temos aktualumas ir mokslinis naujumas.** Darbo temos aktualumą lemia darbo ir poilsio laiko tinkamo reglamentavimo ir laikymosi poreikis. Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines apmokamas ir kitas atostogas. Darbo ir poilsio laiko režimas yra būtina ir viena svarbiausių darbo drausmės egzistavimo sąlygų. Darbuotojas turi ne tik pareigingai laikytis darbo ir poilsio laiko režimo – darbas ir poilsis visų pirma turi būti tinkamai reglamentuotas teisės aktų normomis, nepažeidžiant darbuotojo konstitucinės teisės “turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas” (Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>1</sup> (toliau – Konstitucija) 48 str. 1 d.). Darbuotojo teisė dirbti saugiai įtvirtinta ir tarptautiniuose teisės aktuose – Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje<sup>2</sup>, Europos socialinėje chartijoje<sup>3</sup>, Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte<sup>4</sup> ir kt.

Mokslo literatūroje teisingai pastebima, jog darbų saugos pažeidimų problema egzistavo, egzistuoja ir egzistuos tiek Lietuvoje, tiek kitose šalyse<sup>5</sup>. Valstybinės darbo inspekcijos statistiniai duomenys rodo, jog iš visų darbe žuvusių darbuotojų dėl netinkamo darbo organizavimo užtikrinant darbo drausmę žūna net 40 proc.

Netinkamas darbo ir poilsio režimas gali būti vienas iš didžiausių rizikos faktorių dirbant bet kokio pobūdžio darbą. Tačiau egzistuoja darbinės veiklos sritys, kuriose ši rizika pasireiškia aštriausiai. Tai - ekonominės veiklos sritys (kelių, geležinkelio, jūrų, vidus vandenų transportas, civilinė aviacija, žvejyba ir pan.). Šių ekonominės veiklos sričių darbo ir poilsio laiko reglamentavimo ypatumus lemia ne tik darbinės veiklos specifika (pavyzdžiui, būtinybė dirbti ilgiau nei 8 valandas per dieną), bet ir didesnė nelaimingų atsitikimų galimybė pažeidus darbo ir poilsio laiko režimą.

Darbo ir poilsio režimo pažeidimai ekonominės veiklos srityse yra dažni. Štai Valstybės kelių inspekcija išaiškino, kad iš 1779 tolimųjų reisų vairuotojų per 2005 metų pirmąjį pusmetį

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33 - 1014

<sup>2</sup> Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, priimta Jungtinių Tautų Organizacijos Generalinės Asamblėjos 1948 12 10. *Prieiga per internetą*: <http://www.un.org/rights/50/decla.htm>

<sup>3</sup> Europos socialinė chartija, priimta Europos Tarybos 1961 10 18. In *Žmogaus teisės. Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1993, p. 78 – 101.

<sup>4</sup> Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, priimtas Jungtinių Tautų Organizacijos Generalinės Asamblėjos 1966 12 16. *Prieiga per internetą*: <http://www.un.org/russian/document/convents/pactecon.htm>

<sup>5</sup> RADZEVIČIUS, E. Specialių žinių taikymas tiriant nusikalstamus darbų saugos taisyklių pažeidimus. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2003. T. 43 (35), p. 127.

padarytų pažeidimų net 1152 susiję su darbo ir poilsio režimo pažeidimu<sup>6</sup>. Taigi, šio tipo pažeidimai sudarė net 64,8 proc. visų tolimųjų reisų vairuotojų pažeidimų. Fiksuojama ir aplaidi darbo – poilsio režimo apskaita (tachografų registracijos lapų nesaugojimas nustatytą laiką ir pan.).

Pastaruoju metu vis dažniau apie darbo ir poilsio režimą vis dažniau kalbėti verčia dažni pažeidimai, bet ir tragiški įvykiai, kai avarijų priežastimi pripažįstamas būtent šio režimo nesilaikymas. Nelaimės ekonominės veiklos srityse galima minimizuoti, jeigu tiek darbdaviai, tiek darbuotojai sąžiningai ir nuosekliai laikysis nustatyto darbo ir poilsio režimo.

Aptariama situacija sąlygoja vis didesnę dėmesį aptariamiems darbo ir poilsio laiko klausimams mokslo erdvėje. Tačiau reikia pastebėti, jog tyrimų, kuriuose būtų analizuojami išskirtinai darbo ir poilsio ypatumai ekonominės veiklos srityse, akivaizdžiai stinga – nėra nei disertacijų, nei monografijų, nei straipsnių šia tema. Teismų praktika aptariamoje srityje taip pat nepakankama. Atsižvelgiant į tai, šį darbą galima laikyti moksliniu požiūriu nauju ir originaliu.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti darbo ir poilsio ypatumus ekonominės veiklos srityse, nustatant jų reglamentavimo prielaidas ir taikymo ribas, identifikuojant teorines ir praktines darbo ir poilsio laiko režimo taikymo problemas.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Atskleisti darbo ir poilsio laiko sampratą.
2. Nustatyti priežastis, lemiančias darbo ir poilsio laiko reglamentavimo ypatumus ekonominės veiklos srityse.
3. Išanalizuoti atskirų ekonominės veiklos sričių darbo ir poilsio režimo ypatumus, identifikuoti jų taikymo praktikoje problemas.
4. Įvertinti naujoves ir tendencijas, pasireiškiančias reglamentuojant darbo ir poilsio režimo ypatumus ekonominės veiklos srityse.

**Tyrimo objektas** yra darbo ir poilsio laiko teisinis reglamentavimas tarptautinių ir nacionalinių teisės aktų normomis.

**Tyrimo šaltiniai.** Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK), kiti teisės aktai, susiję su nagrinėjama tema. Pasirenkant tyrimo šaltinius, buvo atsižvelgta į tai, kad reglamentuodama darbo ir poilsio ypatumus ekonominės veiklos srityse, juos taikydama, reguliuodama ir įtvirtindama Lietuva remiasi ne tik nacionaline, bet ir tarptautine, kitų valstybių patirtimi. Todėl darbe naudotasi ir tarptautiniais ir

---

<sup>6</sup> Tolimųjų reisų vairuotojai nesilaiko darbo ir poilsio režimo. *Kauno diena*, 2005 rugpj. 3, p. 7.

ES norminiais teisės aktais, užsienio valstybių darbo teisinius santykius reglamentuojančiais įstatymais. Tai - Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau – TDO) konvencija Nr. 47 “Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę”, Europos Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3820/85 „Dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo”, Europos Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3821/85 „Dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų”, Europos Tarybos Direktyva 88/599/EEB „Dėl reglamento (EEB) Nr. 3820/85 Dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir reglamento (EEB) Nr. 3821/85 Dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų tipinių įgyvendinimo kontrolės procedūrų”, Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB „Dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo” ir kt.

Darbe taip pat naudotasi įvairia lietuvių ir užsienio autorių (V. Tiažkijaus, J. Tartilo, G. Kadziausko, A. Kuždailio, E. Radzevičiaus, M. Stremausko, D. Žalimo, S. Strange, S. Jefimov ir kt.) doktriniais teisės šaltiniais, internete pateikiama informacija, praktine medžiaga – Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarimais ir nutartimis civilinėse bylose, statistiniais duomenimis ir kt.

**Tyrimo metodai.** Darbe taikomi įvairūs mokslinio tyrimo metodai:

- a) lyginamosios analizės metodas, kurio pagalba lyginamas atskirų šalių, Lietuvos ir Europos Sąjungos, atskirų ekonominių sričių darbo ir poilsio laiko teisinis reglamentavimas;
- b) sisteminės analizės metodo pagalba į darbo ir poilsio institutą žvelgiama sistemiškai, kaip į vieną iš darbo drausmės institutų; šio metodo pagalba sudaromos schemas;
- c) loginės analizės metodas leido kritiškai vertinti darbo ir poilsio teisinį reglamentavimą.

**Darbo praktinė reikšmė.** Darbo praktinis naudingumas atsiskleidžia tam tikrų diskusinių aspektų taikant darbą ir poilsį ekonominės veiklos srityse reglamentuojančias teisės normas atskleidimu. Autorė tikisi, jog darbas paskatins tolimesnius tyrimus, kuriuose būtų toliau gvildinama ši neabejotinai aktuali visai visuomenei tema.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro įžanga, teorinė dėstomoji dalis, išvados, naudotų šaltinių ir literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis. Pirmajame skyriuje analizuojamas darbo ir poilsio laiko instituto ir jo struktūra. Antrasis darbo skyrius skirtas darbo ir poilsio teisinio reglamentavimo specifikai atskirose ekonominės veiklos srityse atskleisti.

# 1. DARBO IR POILSIO LAIKO INSTITUTAS REGULIUOJANT TEISINIUS DARBO SANTYKIUS

## 1.1. Darbo ir poilsio režimo nustatymas

Istoriškai darbo ir poilsio laiko trukmė buvo vienas iš akstinių, paskatinusių darbo teisės atsiradimą. Darbo ir poilsio režimo, reglamentuojamo atitinkamuose teisės aktuose, laikymasis buvo aktualus visais laikotarpiais. Štai prieš 40 metų I. Nekrošius ir Nekrošius akcentavo, jog “bet kurios darbo laiko teisinio reguliavimo sistemos svarbiausias klausimas yra normalaus darbo laiko sąvoka”<sup>7</sup>.

Tinkamas darbo ir poilsio režimas – vienas iš Konstitucijoje ir kituose teisės aktuose įtvirtinto reikalavimo “turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas” būtinų elementų. Pastaroji teisė mokslo literatūroje įvardijama ne tik konstitucine, bet ir prigimtaine žmogaus teise<sup>8</sup>. Darbo ir poilsio režimas turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Pastarieji reikalavimai apima visas darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtas prevencines priemones, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Tinkamo darbo ir poilsio laiko reglamentavimas įeina į visą teisinių, ekonominių, techninių, higieninių ir organizacinių priemonių sistemą, kurios pagrindinis tikslas yra užtikrinti saugų darbą, sveikas darbo sąlygas, ilgam išsaugančias dirbančiųjų darbingumą gamybos procese.

Darbų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimai yra įtvirtinami daugelyje teisės aktų (nėra vienintelio teisės akto, kuris kodifikuotų visas nagrinėjamos srities normas). Pagrindinis Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas, apibrėžiantis principines bendrąsias nuostatas darbo teisės ir darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK)<sup>9</sup>. DK normas papildo bei detalizuoja Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>10</sup>. Pastarajame įstatyme, be darbo ir poilsio organizavimo nuostatų, reglamentuojami kiti sarbūs klausimai: darbuotojų apsauga nuo profesinės rizikos, profesinės rizikos įvertinimas ir sumažinimas, valstybės ir savivaldybių institucijų kompetencija, darbuotojų bei darbdavių teisės ir pareigos siekiant sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas,

<sup>7</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas; ir NEKROŠIUS, Vytautas. *Darbo bei poilsio laiko ir darbo užmokesčio teisinio reguliavimo naujovės*. Vilnius: Vilniaus valstybinis V. Kapsuko universitetas, 1968, p. 2.

<sup>8</sup> TARTILAS, J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 4.

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64 – 2569.

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70 – 3170.

įtvirtinami atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų pažeidimus bendrieji principai. Aptariamas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas priimtas atsižvelgiant į Konstitucijos 48 bei 49 straipsnių nuostatas, taip pat į TDO konvencijas bei rekomendacijas bei kitų šalių patirtį. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas reglamentuoja darbuotojų saugą įmonėse, organizacijose, neatsižvelgiant į jų nuosavybių formas ir pavaldumą. Įstatyme numatyta, kad, palyginus su darbo arba gamybos rezultatais, darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimas yra prioritetinė vertybė.

Gali kilti klausimas – kas organizuoja darbo ir poilsio režimo laikymąsi ir kas atsakingas, jeigu šis režimas būna pažeistas?

Darbo ir poilsio laiko režimo nustatymas yra viena iš darbdavio pareigų ir prerogatyvų, sudarančių darbo drausmės palaikymo esmę - normalių darbo sąlygų užtikrinimą, darbo proceso organizavimą ir vadovavimą jam. Darbo ir poilsio laiko organizavimas įeina į DK 229 straipsnyje apibrėžtą darbdavio pareigų turinį: „Darbdavys ir administracija privalo tinkamai organizuoti darbuotojų laiką, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais”. Nors darbo drausmės užtikrinimas nėra priskirtas prie darbo santykių teisinio reglamentavimo principų (DK 2 str. 1 d.), sunku paneigti, jog darbo drausmė (o kartu – ir darbo ir poilsio režimo nustatymas) yra vienas pagrindinių veiksnių, įtakančių šių santykių kokybę.

Tinkamas darbo proceso organizavimas apima daugelį darbdavio pareigų, susijusių su darbo ir poilsio laiku. Analizuojant DK turinį, galima atrasti nemažai normų, įpareigojančių darbdavį tinkamai organizuoti darbo ir poilsio laiką. Darbdavys privalo: “suteikti darbuotojui darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį, *užtikrinti tinkamas darbo sąlygas* (DK 93 str.); “užtikrinti tolygų pamainų keitimąsi” (DK 147 str.); “žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose darbuotojo dirbtų viršvalandžių apskaitą” (DK 152 str.) “pasirūpinti tinkamų sąlygų per pertrauką pailsėti ir pavalgyti darbuotojui sudarymu” (DK 158 str.); “užtikrinti normalias darbo sąlygas” (DK 191 str.); “užtikrinti saugaus darbo organizavimą ir vykdymą” (DK 264 str.); “nustatyti galimo kenksmingo poveikio pobūdį ir *trukmę* nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai” (DK 278 str.); ir pan. Į darbdavio pareigą supažindinti darbuotoją su darbo sąlygomis, lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojo darbo sąlygas, įeina ir supažindinimas su darbo – poilsio režimu.

DK galima rasti ir normų, netiesiogiai susijusių su darbo ir poilsio laiko organizavimu. Pavyzdžiui, DK 269 straipsnyje formuluojamą reikalavimą darbdaviui “informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais” galima taikyti ir tada,

kai tariamasi dėl darbuotojo pajėgumo dirbti vienu ar kitu darbo grafiku. Darbdavio pareiga “perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą” (DK 237 str.) taip pat gali būti siejama su situacija, kai darbuotojas dėl tam tikrų aplinkybių nepajėgus dirbti tam tikru grafiku.

Apie būtinybę laikytis darbo ir poilsio laiko, nepažeidžiančio imperatyvių teisės normų, būtų beprasmiška, jeigu pažeidimo atveju nebūtų taikoma atsakomybė.

DK 249 straipsnyje nustatyta darbdavio pareiga “atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo sužalojimo, mirties, darbuotojo ar kitų asmenų turtinių teisių pažeidimo”. Darbdaviui taikoma atsakomybė už imperatyvių darbo ir poilsio laiką reglamentuojančių normų pažeidimą, kadangi pažeisdamas šias normas darbdavys nevykdo savo pareigos tinkamai organizuoti darbą.

Darbdavio atsakomybė, priklausomai nuo pažeidimo sukeltų padarinių, gali būti administracinė, baudžiamoji ar civilinė (materialinė). Imperatyvių darbo ir poilsio režimą reglamentuojančių įstatymų pažeidimas, kai tai nesukelia sunkių pasekmių ar grėsmės saugumui, darbdaviui sukelia administracinę atsakomybę pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso<sup>11</sup> (toliau – ATPK) 41 straipsnį. Darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims gali būti paskirta bauda nuo penkių šimtų iki penkių tūkstančių litų. Baudžiamoji atsakomybė kyla tada, kai įstatymų nustatytų darbo saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas sukelia sunkius padarinius (žmonių žūtį, sužalojimą, didelius turinius nuostolius ir pan.), t. y. įvyksta nelaimingas atsitikimas ar avarija. BK 176 straipsnio naujojoje redakcijoje įtvirtinta, kad „darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, pažeidęs darbų saugos įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus, jeigu dėl to įvyko nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirado kitokių sunkių padarinių, baudžiamas bauda arba laisvės atėmimu iki aštuonerių metų”, o „darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, padaręs šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiklą, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirasti kitokių sunkių padarinių, padarė baudžiamąjį nusižengimą ir baudžiamas teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimu arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu”.

Materialinė atsakomybė (turtinės ir neturtinės žalos atlyginimas) darbdaviui taikomas DK 248 straipsnio, Civilinio kodekso 6.283 straipsnio pagrindu.

---

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1 – 1; 2007, Nr. 49-1880.



## 1.2. Darbo ir poilsio laiko instituto struktūra: “darbo laiko” ir “poilsio laiko” samprata bei teisinis reglamentavimas

Darbo ir poilsio laikas yra atskiras darbo teisės institutas, kurį sudaro du poinstitučiai – darbo laikas ir poilsio laikas. Apie vieną iš jų atskirai kalbėti būtų beprasmiška, kadangi jie organiškai susiję: vienam didėjant mažėja antras, ir atvirkščiai. Tad būtina atskleisti darbo ir poilsio laiko sampratą.

**“Darbo laiko” samprata ir teisinis reglamentavimas.** “Darbo” terminas žodyne apibrėžiamas kaip tikslinga žmonių veikla, keičianti gamtos objektus pritaikanti juos žmonių poreikiams, kurianti visą socialinį pasaulį. Tai - visuomenės egzistavimo ir pažangos pagrindas, visų jos turtų šaltinis, pagrindinė žmogaus gyvenimo sąlyga<sup>12</sup>. Darbo laikas – tai darbuotojo dalyvavimo organizuotame darbe trukmė. Tai – įstatymu arba jo pagrindu nustatytas laikas, per kurį darbuotojai turi dirbti įmonės, įstaigos ar organizacijos pavestą darbą<sup>13</sup>.

Būtent darbo laikas buvo prieštaravimų tarp dviejų darbo teisinių santykių subjektų – darbdavių ir darbuotojų – priežastis ir atitinkamų socialinių reikalavimų pagrindas. Tinkamo darbo laiko įtvirtinimas yra viena iš socialinės partnerystės, apie kurią pastaruoju metu daug kalbama darbo teisėje, sąlyga.

Nors nuo darbo teisės atsiradimo iki XIX a. vidurio darbo laikas nebuvo ribojamas, darbuotojai ir jų organizacijos siekė mažinti darbo laiko trukmę. Prancūzijoje 1832 m. darbuotojai pirmą kartą pareikalavo sutrumpinti darbo laiką. XIX a. viduryje priimti pirmieji norminiai aktai, sutrumpinę moterų ir vaikų darbo laiką (10 - 11 val.). Tačiau tik XIX a. pabaigoje buvo pasiekta kai kurių teigiamų rezultatų ir ypač po to, kai TDO 1935 m. priėmė konvenciją Nr. 47 “Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę”<sup>14</sup>, kurią yra ratifikavusi ir Lietuva. Vėliau dar buvo priimta TDO rekomendacija Nr. 116, kuria vadovaudamasi valstybės pagal išgales turi siekti nustatyti 40 val. darbo savaitę. Lietuva tai padarė 1990 m. liepos 24 d. įstatymu Nr. I - 404 pakeisdama Darbo įstatymų kodekso<sup>15</sup> (toliau - DĮK) 52 straipsnį.

Konstitucijos 49 straipsnis, įtvirtindamas teisę į poilsį, kartu preziumavo ir darbo laiko trukmės teisinę reglamentaciją, kuri buvo realizuota Žmonių saugos darbe įstatyme<sup>16</sup> (ŽSDĮ). 2000 m. spalio 17 d. LR Seimas priėmė ŽSDĮ naują redakciją, kuri įsigaliojo tą pačių metų

<sup>12</sup> Slovarj po trudovomu pravu. Moskva: BEK, 1998.

<sup>13</sup> Slovarj po trudovomu pravu. Moskva: BEK, 1998.

<sup>14</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETKEVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999, p. 128.

<sup>15</sup> Darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18 - 137

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos Žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 95 - 2968.

lapkričio 8 d.. Naujai pavadinto Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>17</sup> (toliau - DSSI) antroji dalis yra skirta darbo ir poilsio organizavimui. Joje buvo įtvirtintos naujovės, susijusios su darbo laiko nustatymu asmenims, dirbantiems įmonėse, įstaigose, organizacijose.

ŽSDI „darbo laiko“ sąvokos neapibrėžė, tačiau tai buvo padaryta jo naujosios redakcijos 2 straipsnyje, kurio 23 punkte nustatyta: „darbo laikas – laikas, kai darbuotojas privalo atlikti savo darbinės funkcijas“. Dėl tokio siauro darbo laiko sąvokos apibūdinimo įstatyme kilo nemažai diskusijų. Darbo autorės nuomone, tiksliau „darbo laiko“ sąvoką atitinka apibrėžimas, pateiktas Darbo apmokėjimo įstatyme<sup>18</sup>: „darbo laikas – tai tam tikras laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo vykdyti jam pavestas funkcijas ir būti darbe“.

P. Čiočys darbo laiko sąvoką apibrėžia dar plačiau – tai kalendorinio laiko dalis, kurios metu darbuotojas, laikydamasis vidaus darbo tvarkos, darbo grafiko ar darbo sutarties sąlygų, privalo vykdyti savo darbinės funkcijas<sup>19</sup>. Darbo laikas teisine prasme – tai astronominė laiko dalis, per kurią pagal galiojančią valstybėje teisę, darbuotojas privalo vykdyti savo įsipareigojimus tame darbo – teisiniame santykiyje, kuriame jis tuo metu yra plius pertraukos tarp darbinių – tarnybinių funkcijų vykdymo, kurios įskaitomos į darbo laiką.

Taigi, filosofine prasme darbo laikas siejamas su laiku, kuriame žmogus realizuoja savo fizines ir psichines galias už tam tikrą materialinį atlygį. Realizuodamas sugebėjimus žmogus praleidžia tam tikrą laiką. Iš šių sąvokos išaiškinimų matosi, kad darbo laikas yra suprantamas dviem aspektais:

- 1) kaip teisinių santykių elementas. Šiuo aspektu darbo laiką galima traktuoti kaip darbuotojo pareigą būti darbe tam tikrą laiką;
- 2) kaip darbo matas, t. y. vienas iš darbo normavimo būdų.

Darbo normavimo būdai DSSI buvo numatyti du - išdirbio norma ir darbo laiko norma (sutartas darbo laiko normatyvas). Darbo laiko norma (sutartas darbo laiko matas) - tai *darbo diena* ir laiko apskaitos norma, kur pagrindinis apskaitos vienetas yra *darbo pamaina*.

Darbo diena vadinama darbo laiko trukmė (skaičiuojama valandomis ir minutėmis), kurią darbuotojai privalo dirbti per parą. DSSI nenumatė darbo dienos trukmės, išskyrus 6 darbo dienų savaitę, kur numatytas maksimalus valandų skaičius per dieną – 7 valandos. Čia yra tik išimtis valstybės valdymo įstaigų ir savivaldybių darbuotojams, kurių darbo laiko ypatumai buvo nustatyti 1994 m. lapkričio 25 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 1186<sup>20</sup>. Šiuo

<sup>17</sup> Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 95 - 2968.

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 4 - 104.

<sup>19</sup> ČIOČYS, P. *Teisės pagrindai*. Vilnius: VVK leidykla, 2000, p. 125.

<sup>20</sup> Lietuvos Respublikos 1994 m. lapkričio 25 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1186 „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų valstybės tarnautojų“ darbo laiko nustatymo. *Valstybės žinios*, 2556.

nutarimu Vyriausybė patvirtino valstybės valdymo įstaigų darbuotojų darbo laiko nuostatas kurių 2 punkte nurodoma, kad šiems darbuotojams nustatoma 40 val. trukmės 5 darbo dienų darbo savaitė, iš kurių pirmadienį – ketvirtadienį dirbama nuo 8 iki 17 val., o penktadienį – nuo 8 iki 15 val. 45 min. bei pietų pertraukos laiką nuo 12 iki 12 val. 45 min.. Pagal tai išeina, kad tokių įstaigų darbuotojų darbo dienos laiko trukmė pirmadieniais – ketvirtadieniais yra 8 val. 15 min. bei penktadieniais 7 val. Be to, nutarime buvo nurodyta, kad švenčių dienų išvakarėse šių darbuotojų darbo laikas sutrumpinamas viena valanda.

Skirtingai nuo darbo dienos darbo pamaina - darbo laiko trukmė, kurią darbuotojai turi dirbti per parą pagal darbo grafiką arba vidaus tvarkos taisykles. Darbo pamaina paprastai vadinamas darbas tam tikrą paros dalį (dieninė, vakarinė, naktinė pamainos). Šis pamainos laikas taip pat buvo nustatytas DSSĮ ir jis buvo 10 val. su tam tikromis įstatyme numatytais išimtimis. Atskiroms darbuotojų kategorijoms darbo pamainos trukmė gali sutapti su kasdieninio darbo trukme, tačiau įstatymas skyrė darbo dieną nuo darbo pamainos.

Į darbo laiką buvo įskaitomas ne tik faktiškas darbo funkcijų vykdymas, bet ir kitokie laikotarpiai, pagal įstatymą prilyginami darbo laikui. Sutinkamai su įstatymu kai kurios pertraukos įskaitomos į darbo laiką, pavyzdžiui, pertraukos, duodamos moterims, turinčioms vaikų, jiems maitinti (DSSĮ 63 str.), taip pat pertraukos, duodamos priklausomai nuo darbo sąlygų, atsižvelgiant į jų kenksmingumą. Pertraukų rūšis ir trukmę nustatė DSSĮ 51 ir 52 straipsniai bei Darbo dienos (pamainos) poilsio režimų bendrieji nuostatai, patvirtinti 1995 m. gruodžio 20 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr.144. Į darbo laiko trukmę įskaitomos ir pertraukos, duodamos darbuotojui, atsižvelgiant į jo asmenybę, psichofiziologinius poreikius (higieniniai poreikiai, nepilnametystė ir kt.).

1972 metų Darbo įstatymų kodekso (DĮK)<sup>21</sup> 151 str. numatė ir darbo savaitę. Per savaitę gali būti dirbama 5 ar 6 darbo dienas priklausomai nuo darbdavio pasirinkimo, kas įmonėse, įstaigose, organizacijose apibrėžiama vidaus darbo taisyklėse, kurias tvirtina darbo kolektyvas administracijos ir profsąjungos komiteto teikimu, remdamasis tipinėmis taisyklėmis.

Pagal darbo laiko trukmę, darbuotojo teisinę padėtį, darbo sąlygas ir kitas aplinkybes darbo laikas DĮK buvo skirstomas į pagrindines tris rūšis:

- 1) normalų darbo laiką;
- 2) sutrumpintą darbo laiką;
- 3) ne visą darbo laiką.

---

<sup>21</sup> Darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18 – 137.

*Normalus darbo laikas* - tai privaloma visiems Lietuvos Respublikos gyventojams darbo laiko norma, jeigu įstatymas nenumato kitokios trumpesnės normos. Ši norma - 40 val. per savaitę - buvo nustatyta ir DSSI 40 str. 1 dalyje. Tai norma, taikoma ir pamaininiams darbuotojams. Šioje straipsnio dalyje buvo nurodoma ir tai, kad vidutinis maksimalus darbo laikas kartu su viršvalandžiais 7 dienų laikotarpiu neturi viršyti 48 valandų. Šiuo atveju darbo dienos (pamainos) trukmė kartu su pertrauka pavalgyti ir pailsėti, kai yra įvesta suminė darbo laiko apskaita (DSSI 44 str.) ir kai darbdavys turi teisę organizuoti darbuotojams viršvalandžius darbo, poilsio ir švenčių dienomis (DSSI 48 str. 3 d.), negalėjo būti ilgesnė kaip 12 valandų per parą (24 valandų laikotarpį). DSSI 40 str. 4 dalis numatė, kad išimtiniais atvejais tam tikrų kategorijų darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas per parą gali būti ilgesnis negu 12 valandų per parą, tačiau vidutinis savaitės darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturėjo viršyti 48 valandų.

Darbu, kuriems taikomi tokie darbo ir poilsio režimai, sąrašą 1995 metais tvirtino Socialinės apsaugos ir darbo ministerija<sup>22</sup>. Buvo nustatyta, kad toks darbo režimas negali būti taikomas darbuotojams, kurie teisės aktų nustatyta tvarka dirba ne visą darbo laiką ar sutrumpintą darbo trukmę (išskyrus budėtojus), taip pat kai dirba neįgalūs ar jauni asmenys ir kt.

Kita šios darbo laiko rūšies norma yra ne daugiau 7 valandų per dieną, jeigu per savaitę yra dirbama 6 darbo dienas (DSSI 42 str. 4 d.).

Darbuotojai gali dirbti ir *viršvalandinį darbą*. Pagal anksčiau galiojusį ŽSDĮ viršvalandiniu buvo laikomas darbas, kurį darbuotojas dirbo viršydamas kolektyvinėje sutartyje ar vidaus tvarkos taisyklėse nustatytą darbo laiko trukmę. Esant tokiai nuostatai, kai kurie darbdaviai manydavo, jog jie minėtuose lokaliuose norminiuose aktuose darbuotojams savo nuožiūra gali nustatyti bet kokios trukmės darbo laiką ir jis nebus laikomas viršvalandiniu darbu. DĮK viršvalandžius reglamentavo tiksliau. 48 str. 1 d. viršvalandinį darbo laiką apibrėžė kaip darbą viršijantį normalų darbo laiką, t. y. 40 val. per savaitę (7 dienų laikotarpį) darbo laiką. Remiantis šia nuostata, per minėtą laikotarpį vidutinis maksimalus darbo laikas kartu su viršvalandžiais neturėjo viršyti 48 valandų<sup>23</sup>. Tačiau, iškilo problema, nes tapo visiškai neaišku, kokia prasmė yra sutrumpinto darbo laiko apibrėžimo, bei kam nustatomas tas 24 ar 36 valandų sutrumpintas darbo laikas. Čia esmė ta, kam tai yra nustatyta, jeigu įstatymu yra leidžiamas viršvalandinis darbas, kur minimalus laikas nustatomas 40 val. per savaitę. Čia turėtų būti, kad

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1995 12 20 įsakymas Nr. 144 "Dėl darbo dienos (pamainos) poilsio režimų bendrųjų nuostatų". *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 107 - 2405.

<sup>23</sup> *Lietuvos darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius, 2000, p. 113.

viršvalandinio darbo laiko nėra ten, kur yra ne visas darbo laikas. Įstatymas visiškai nenumatė, kas bus, kokios pasekmės jeigu bus viršijamas ne 40 val. savaitėje darbo laikas, o 36 ar 24 valandų.

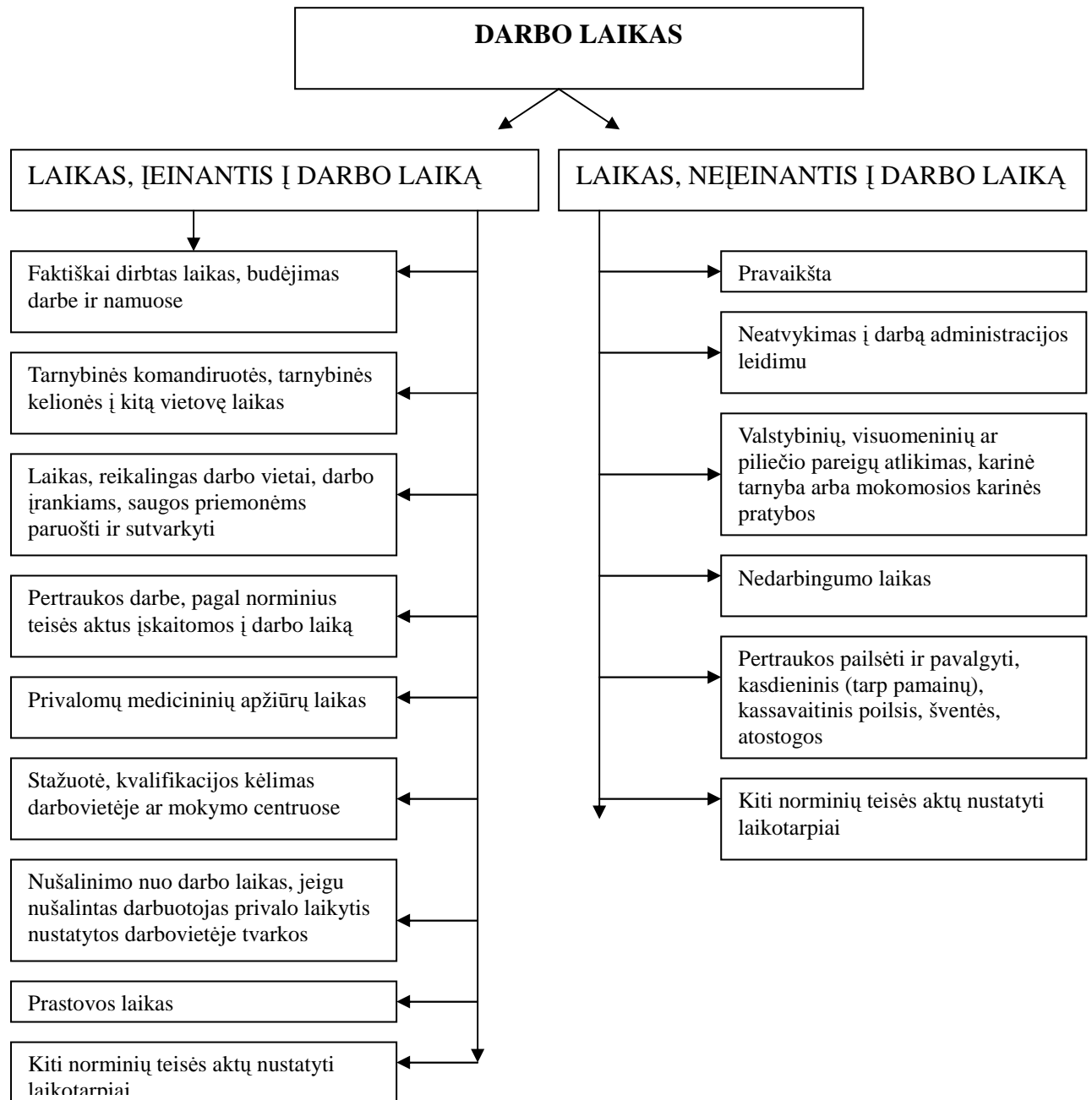
Lietuvoje viršvalandžių atžvilgiu yra pasirinktas specifinis reguliavimo modelis: viršvalandžiai yra leidžiami tik išskirtiniais atvejais, o ir tada viršvalandinio darbo trukmė yra ribojama. Tuo tarpu Europos Sąjungoje viršvalandinis darbas nėra draudžiamas. ES direktyvoje 93/104/EB yra nustatyta, kad maksimali savaitės darbo trukmė kartu su viršvalandžiais negali viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų per savaitę.

Tai, kad Lietuvoje galiojantis griežtas darbo laiko reguliavimas sukuria itin didelius sunkumus praktikoje akivaizdžiai parodė 2004 m. pavasarį Lietuvos laisvos rinkos instituto (LLRI) atliktos įmonių apklausos rezultatai. Absoliuti dauguma apklausoje dalyvavusių įmonių nurodė, kad viršvalandinių darbų varžymas yra labiausiai ribojantis Lietuvos įmonių veiklą darbo santykių reguliavimo aspektas. Kaip kitą sunkų suvaržymą Lietuvos įmonės paminėjo draudimą taikyti suminę darbo laiko apskaitą.

Apskritai pastaruoju metu galimybės dirbti viršvalandžius (t. y. daugiau kaip 40 valandų per savaitę) klausimas pasaulyje pakankamai eskaluojamas. Tyrimai rodo, kad ES valstybėse įvairūs darbo laiko aspektai reguliuojami lanksčiau nei Lietuvoje. Įvairiose pasaulio šalyse teisės aktais nustatoma skirtingas leidžiamų viršvalandžių skaičius. Pavyzdžiui, *Didžiojoje Britanijoje* darbo savaitės trukmė negali viršyti 48 valandų, tačiau esant darbuotojo ir darbdavio susitarimui leidžiama dirbti viršvalandžius ir viršyti numatytą 48 valandų darbo savaitę. *Čekijoje* darbo savaitė trunka 40 valandų, taip pat leidžiami 8 valandų per savaitę arba 150 valandų per metus viršvalandžiai. Jei darbuotojas sutinka, viršvalandžių skaičius per metus gali viršyti 150 valandų limitą, tačiau negali viršyti 8 valandų per savaitę. *Airijoje* darbo savaitė įtraukiant viršvalandžius neturi viršyti 48 valandų. Numatytas apskaitinis laikotarpis yra 4 mėnesiai ir gali būti pratęstas iki 6 mėnesių. *Latvijoje* darbo savaitės trukmė yra 40 valandų, taip pat leidžiami 144 valandų per 4 mėnesius viršvalandžiai. *Nyderlanduose* darbo savaitė gali trukti 45 valandas, tačiau vidutinė darbo savaitė per apskaitinį 13 savaičių laikotarpį neturi viršyti 40 valandų. Leidžiami viršvalandžiai – 11 valandų darbo diena ir 50 valandų darbo savaitė, kai vidutinė darbo savaitės trukmė per apskaitinį 13 savaičių laikotarpį neviršija 45 valandų. Esant susitarimui darbo savaitė gali užsitęsti iki 60 valandų ir 48 valandų per apskaitinį 13 savaičių laikotarpį. *Švedijoje* numatoma 40 valandų darbo savaitė. Leidžiami 200 valandų per metus viršvalandžiai. Leidžiama maksimali darbo savaitės trukmė yra 48 valandos per 4 savaičių laikotarpį arba 50 valandų per 1 mėnesio laikotarpį. *Prancūzijoje* vidutinė darbo savaitės trukmė yra 35 valandos. Leidžiami 200 valandų per metus

viršvalandžiai ir galimybė esant susitarimui dirbti dar ilgiau. *Estijoje* darbo savaitės trukmė 40. Leidžiami 4 valandų per dieną ir 200 valandų per metus viršvalandžiai<sup>24</sup>.

“Darbo laiko” samprata pateikia DK 142 straipsnyje: “darbo laikas - tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai”. Darbo laiko struktūra (t. y. kokias kategorijas apima darbo laikas) schematiškai atsispindi 1 pav.



1 pav. Darbo laiko struktūra pagal DK<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Laisvosios rinkos institutas: analitinė medžiaga, 2006 11 16. Prieiga per internetą: [www.lri.lt](http://www.lri.lt)

Rengiant naują DK, buvo pasinaudota Rytų bei Vidurio Europos valstybių patirtimi, TDO konvencijų bei rekomendacijų ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatomis, perkelta didžioji dalis Europos Sąjungos direktyvų nuostatų. DK daugelis klausimų sureguliuota abstrakčiau, neapimant tų, kurie reglamentuoti įstatymus lydinčiais teisės aktais. DK tikslas buvo apjungti pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas, kad jos įgautų įstatyminį pagrindą Lietuvoje.

TDO konvencija Nr. 47<sup>26</sup>, ES direktyva 93/104/EC<sup>27</sup> nurodo, kad ES narės turi užtikrinti vidutiniškai ne ilgesnę nei 48 valandų per savaitę darbo trukmę. TDO konvenciją Nr. 47 pasirašiusios valstybės įsipareigojo siekti 40 valandų darbo savaitės trukmės.

Šiuo metu visoje ES plačiausiai taikomas yra darbo laiko reguliavimas nustatant limitą darbo trukmei septynių dienų laikotarpiu. Pavyzdžiui, darbo laiko per septynių dienų laikotarpį reguliavimas gali pasireikšti dviem būdais:

- 1) visų pirma, gali būti nustatoma savaitės darbo trukmė;
- 2) antra, dažnai yra nurodoma, kiek valandų galima dirbti viršijant pirmuoju būdu nustatytą savaitės darbo laiko limitą. Antruoju būdu yra apibrėžiami viršvalandžiai, o pagrindinė ir visuotinai taikoma viršvalandžių reglamentavimo ypatybė yra papildomo užmokesčio už viršvalandinį darbą nustatymas. Daug rečiau pasitaikanti reguliavimo forma yra viršvalandinio darbo draudimas. Tačiau būtent šis reguliavimo modelis pasirinktas Lietuvoje.

DK nustatytas ir leidžiamas darbo valandų per vieną dieną skaičius: ne daugiau kaip 8 valandos, jei įstatymai, Vyriausybės nutarimai ar kolektyvinės sutartys nenumato išimčių. Jei asmuo dirba ne vienoje darbovietėje, arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė kartu su pertraukomis pailsėti ir pavalgyti negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų.

Reikia atkreipti dėmesį, kad Lietuvoje galiojantis reglamentavimas yra daug detalesnis, nei reikalauja ES teisė, kuri visiškai nereglamentuoja vienos dienos darbo laiko ar savaitės darbo laiko trukmės. Pagal ES direktyvą 93/104/EB, valstybių narių nacionalinės teisės aktai arba susitarimai tarp darbuotojų ir darbdavių turi nustatyti tik maksimalų darbo valandų skaičių per savaitę. Kaip ir kiti darbo laiko reguliavimo aspektai, centralizuotu būdu nustatomi griežti

---

<sup>25</sup> Schemą sudarė darbo autorė

<sup>26</sup> Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 47 “Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę”. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27 – 649.

<sup>27</sup> Europos Sąjungos direktyva 93/104/EC. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>

darbo savaitės limitai daro poveikį visiems ekonominės veiklos dalyviams. Šį reguliavimą visų pirma reikia vertinti kaip darbo sutarties sąlygų nustatymą<sup>28</sup>.

Jeigu darbo savaitės ar darbo dienos trukmė nebūtų nustatoma valstybės teisės aktais, o tuos klausimus reguliuotų darbo sutartis, sutarties šalys turėtų susitarti ne tik dėl darbo pobūdžio, bet dėl kasdienio ar kas savaitinio darbo trukmės. Tokiu atveju klausimas dėl darbo dienos (darbo savaitės) trukmės taptų toks pat svarbus, kaip ir atlyginimo už darbą dydis: gauti didesnę atlyginimą taptų įmanoma siūlant ne tik aukštesnės kvalifikacijos darbą, bet ir daugiau darbo valandų. Tačiau šios galimybės yra itin suvaržytos detaliais reikalavimais darbo ir poilsio trukmei.

Įstatymu nustačius maksimalią darbo dienos ar darbo savaitės trukmę, absoliuti darbo sutarčių dauguma sudaroma nesiderant dėl darbo dienos ar darbo savaitės trukmės. Sutartys dėl ilgiau trunkančios darbo dienos (savaitės) tapo išimtiniais reiškiniais. Todėl galima teigti, kad 8 valandų darbo diena ir 40 valandų darbo savaitė yra tapę standartinėmis darbo sutarčių sąlygomis. Tačiau nors šis „standartas“ pagal visuotinai paplitusį požiūrį yra vertinamas kaip darbuotojų interesų apsaugos priemonė, reikia atkreipti dėmesį ir į kitą šio reguliavimo pusę. Darbo laiko reguliavimas varžo susitarimų laisvę, ir tampa realia kliūtimi žmonėms, ieškantiems papildomo uždarbio arba net bet kokio darbo. Taip pat susitarimų dėl darbo laiko apribojimai prisideda prie ekonominės veiklos sąlygų bloginimo<sup>29</sup>.

Svarbu yra ir *pamaininis darbas*, nes jis leidžia daug veiksmingiau panaudoti įrangą, išteklius, organizuoti nepertraukiamą gamybą, t. y. turi svarių ekonominių motyvų. Suorganizavus darbą dviem, trimis, keturiomis ar net penkiomis pamainomis, galima pasiekti gerų rezultatų. Tačiau tyrimai parodė, kad toks darbas nėra palankus patiems darbuotojams, nes neigiamai veikia jų sveikatą. Paprastai už pamaininį darbą mokamas padidintas atlyginimas arba mokama tiesiogiai kaip už tokį darbą, arba užmokestis nustatomas netiesiogiai. Be to, kolektyvinėse sutartyse numatomas ir trumpesnis normalus pamaininio darbo laikas. Dažniausiai pamainos turi būti organizuojamos taip, kad tolygiai keistųsi. Tačiau pavyzdžiui, Prancūzijoje, darbo pamainos gali būti fiksuotos arba besikeičiančios tolygiai. Lietuvoje draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės. Darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų, jeigu yra galimybė, turi pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą. Darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis. Įmonėse, kuriose dėl

<sup>28</sup> Darbo teisės žinynas. Konsultacijos vadovui. *Verslo žinios*, 2003, p. 45.

<sup>29</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 62.



gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma šešių darbo dienų savaitė su vienu poilsio diena.

Naktinio darbo trukmės reglamentavimas yra dar viena sritis, kurioje Lietuvos teisės aktai nustato griežtesnius reikalavimus nei minimalūs Europos Sąjungos standartai. Pagal ES direktyvą 93/104/EB<sup>30</sup> naktinio darbo trukmė paprastai neturi viršyti vidutiniškai aštuonių valandų per parą. Direktyva taip pat numato galimybę naktinio darbo trukmę apskaičiuoti per tam tikrą ataskaitinį laikotarpį, t. y. vienos nakties darbuotojo darbas gali tęstis ilgiau nei aštuonias valandas.

Tuo tarpu Lietuvos DK yra nustatyta maksimali naktinio darbo per parą trukmė - ne daugiau nei septynios valandos (išskyrus kai darbuotojas pagal darbo sutartį yra priimtas darbui naktį). Kodekse nėra numatyta ir galimybė skaičiuoti vidutinį naktinio darbo laiką per tam tikrą laikotarpį.

Tai, kad DK yra nustatyti mažesni, nei pagal ES direktyvą, naktinio darbo laiko limitai, rodo, kad Lietuvoje yra sukurti papildomi ekonominės veiklos vykdymo apribojimai. Lietuvoje galiojančio reglamentavimo negalima traktuoti netgi kaip vienareikšmiškai naudingo darbuotojams, kadangi dėl tokio reguliavimo darbuotojai negali pretenduoti į už naktinį darbą mokamą didesnę atlyginimą. Be to, teisiniai suvaržymai tampa svarbiu kliuviniu vystant ekonominę veiklą, o tai savo ruožtu reiškia mažesnę išsivystymo lygį ir mažesnes galimybes Lietuvos gyventojams rasti darbo.

Apibendrinant “darbo laiko” sampratą, galima pasakyti, kad naujuoju DK siekta atsisakyti socialistinės santvarkos “atgyvenų” ir galutinai pereiti prie europietiško darbo teisės tradicijų. Teisės aktų analizė leidžia teigti, jog Lietuvoje darbo ir poilsio laikas reguliuojamas griežčiau nei to reikalauja tarptautinės ir ES teisės aktai. Bendrieji reikalavimai, taikomi darbo ir poilsio režimui, Lietuvoje nustatyti tokie: negalima dirbti daugiau kaip 48 valandas per savaitę, 12 valandų per pamainą (su numatytais išimtimis tam tikrų kategorijų darbuotojams). Tačiau reikia pastebėti, jog ir ES darbo teisinių santykių reguliavimas nėra be problemų. Todėl Lietuva, beatodairiškai įgyvendindama ES direktyvas, turi pritaikyti jas savo šalies ekonominių ir darbo santykių specifikai.

**“Poilsio laiko” samprata ir reglamentavimas.** Poilsio laikas yra vienas iš darbo teisės poįnstitučių, siejamų su darbo laiku. Tiek Konstitucija, tiek DK garantuoja ne tik teisę į darbą, bet ir teisę į sveikas ir normalias darbo sąlygas, teisę į poilsį. Konstitucijos 49 str. nurodyta, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę į poilsį ir laisvalaikį bei kasmetines apmokamas

---

<sup>30</sup> ES direktyvą 93/104/EB/. *Prieiga per internetą:* <http://www.europa.eu/>

atostogas. Siekiant normalaus ir našaus darbo, darbuotojams suteikiamos ne tik pietų pertraukos, savaitinis poilsis, bet ir kasmetinės atostogos.

Poilsio laikas – tai laikas atmetus darbo laiką iš astronominio laiko tarpo. Tik tai liečia darbo sferą. “Poilsio laiko” sąvoka enciklopedijoje apibrėžiama kaip “laiko tarpas, per kurį darbuotojas yra laisvas nuo darbo ir juo gali naudotis savo nuožiūra”<sup>31</sup>.

Poilsio laikas yra labai svarbi socialinė kategorija, nes jis gali būti ne tik paties asmens, bet ir tam tikras visuomenės socialinio išsivystymo matas. Pirmuoju atveju galima kalbėti apie sąlygų darbuotojo tobulėjimui suteikimą, antruoju – jaunimo vystymosi ir ugdymo problemą.

Poilsio laikas apima laikotarpį, kurį darbuotojas pagal galiojančius įstatymus ir vidaus darbo tvarkos taisykles atleidžiamas nuo darbo funkcijų vykdymo. Poilsio laiko sampratos darbo teisėje negalima painioti su poilsio laiko supratimu socialiniu ar ekonominiu požiūriu. Darbo teisės požiūriu, poilsio laikas yra būtent tas laikotarpis, kai darbuotojas neturi atlikti darbo funkcijų, kai jo veiksmų nereguliuoja darbdavys<sup>32</sup>.

Taigi, valstybė reguliuoja darbuotojų darbo trukmę ir tuo pačiu jų darbinių santykių metu suteikiamą poilsio laiką. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, priimti įvairūs teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų darbo ir poilsio laiką. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 1995 m. gruodžio 20 d. įsakymu Nr. 144 patvirtino “Darbo dienos (pamainos) poilsio režimų bendruosius nuostatus”<sup>33</sup>. Vyriausybė 1996 m. vasario 20 d. nutarimu Nr. 248 numatė darbo ir poilsio laiko ypatumus transporto, ryšių, žemės ūkio įmonėse, jūrų ir upių laivyne. 2000 m. spalio 17 d. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>34</sup> 2 dalies 5 skyrius yra skirtas darbuotojų darbo ir poilsio laiko bendram reguliavimui. Be to, buvo ir kitų teisės aktų, nustatančių atskirų kategorijų darbuotojų (pavyzdžiui, valstybės tarnautojų, krašto apsaugoje dirbančių asmenų ir kt.) darbo, o tuo pačiu ir poilsio laiko ypatumus.

DK išliko DSSĮ numatytos poilsio laiko rūšys (2 pav.):

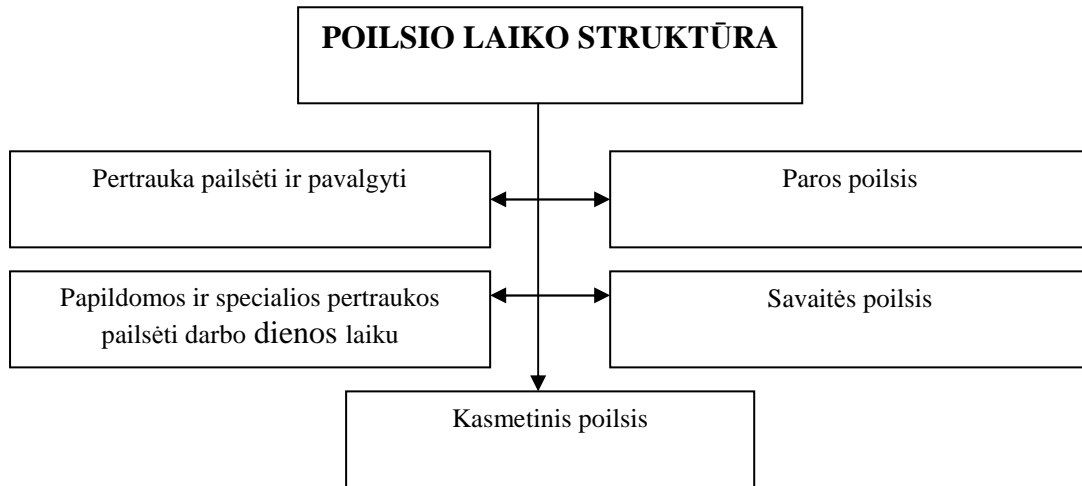
- 1) pertrauka pailsėti ir pavalgyti;
- 2) papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos laiku;
- 3) paros poilsis;
- 4) savaitės poilsis;
- 5) kasmetinis poilsis (kasmetinės atostogos, papildomos atostogos ir kt.).

<sup>31</sup> *Slovarj po trudovomu pravu*. Moskva: BEK, 1998.

<sup>32</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999, p. 136.

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1995 12 20 įsakymas Nr.144 “Dėl darbo dienos (pamainos) poilsio režimų bendrųjų nuostatų”. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 107 - 2405.

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 95 - 2968.



2 pav. Poilsio laiko struktūra pagal DK<sup>35</sup>

DK taip pat nustato papildomus reikalavimus dėl nepilnamečių darbuotojų poilsio laiko: darbuotojams iki šešiolikos metų privalo būti ne trumpesnis kaip keturiolika valandų, o asmenims nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų - ne trumpesnis kaip dvylika valandų ir apimti laiką nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Atskirai reglamentuotas paros, savaitės poilsis, darbas švenčių dienomis ir savaitgaliais, atostogos. Šiuo požiūriu reikšmingi atskirai priimti įstatymai: Švenčių dienų įstatymas (1990m. su vėlesniais papildymais)<sup>36</sup>; 1992 m. Atostogų įstatymas<sup>37</sup> su vėlesniais pakeitimais ir papildymais; 2005 m. DK papildymas įstatymu Nr. X – 188, pagal kurį Vyriausybei leista perkelti poilsio dienas iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose;

Tiek DSSI 51 straipsnis, tiek DK 158 straipsnis nurodė, kad darbuotojams pailsėti ir pavalgyti suteikiama ne trumpesnė kaip pusės valandos ir ne ilgesnė kaip 2 valandų pertrauka. Jos metu jie turi teisę palikti darbo vietą ir pertrauką naudoti savo nuožiūra. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti privalo būti suteikiama ne vėliau kaip po 4 valandų nuo darbo pradžios. Ši pertrauka į darbo laiką neįskaitoma.

Pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia ir pabaiga, jos trukmė ir suteikimo tvarka poilsio bei nustatytų švenčių dienų išvakarėse nustatomos kolektyviniuose susitarimuose, kolektyvinėse sutartyse, o jeigu tokios sutartys nesudaromos - darbo sutartyse ir įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pase.

<sup>35</sup> Schemą sudarė darbo autorė

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos švenčių dienų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1990, Nr. 31 - 757.

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 2 - 18.

Paros poilsis pagal DK negali būti trumpesnis kaip vienuolika valandų iš eilės.

Įstatymai, reglamentuodami atostogų laiką, suteikia galimybę gauti pailgintas atostogas iki 58 kalendorinių dienų kai kurių kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės. Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato jame konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai (DK 167 str.). Būtent į šias kategorijas patenka ir ekonominės veiklos srityse dirbantys darbuotojai, t. y. asmenys, dirbantys civilinėje aviacijoje, jūrų laivininkystėje, Ignalinos atominėje elektrinėje ir kt. Atsižvelgiant į ypatingą darbo pobūdį, šiems darbuotojams gali būti suteikiamos ir papildomos kasmetinės atostogos.

Taigi, pagrinde ES teisės nuostatos dėl darbuotojų poilsio laiko yra perkeltos į DK, kuriame jos pateikiamos konkretizuotame pavidale. Tiesioginio prieštaravimo tarp ES teisės ir Lietuvos Respublikos nacionalinės teisės nuostatų, skirtų darbuotojų poilsio laiko reglamentavimui, nėra.

Apibendrinant skyrių galima formuluoti šias išvadas: darbo ir laiko režimas reglamentuojamas įvairių teisės aktų - tarptautinių ir nacionalinių – normomis. Tai – vienas svarbiausių ir būtinų darbo drausmės turinį sudarančių elementų. Darbo ir poilsio laiką, atsižvelgdamas į imperatyvias nuostatas, turi organizuoti darbdavys. Bet koks užfiksuotas darbo ir poilsio režimo pažeidimas sukelia darbdavio atsakomybę. Ši atsakomybė gali būti baudžiamoji, jeigu bus nustatyta, kad darbo ir poilsio režimo pažeidimas buvo nelaimingo atsitikimo ar avarijos priežastis.

Galima teigti, jog Lietuva, įtvirtindama darbą ir poilsį reglamentuojančias tarptautines ir ES teisės aktų nuostatas, nustato imperatyvius reikalavimus darbo ir poilsio režimui: tai pasireiškia ir draudimu dirbti viršvalandžius nustatymu, ir aukštutinių darbo laiko “lubų” nustatymu. Nacionaliniuose teisės aktuose nustatytus darbo laiko ribojimus galima daugeliu atvejų laikyti griežtesniais nei rekomenduoja tarptautiniai ir ES teisės aktai.

## **2. DARBO IR POILSIO TEISINIO REGLAMENTAVIMO YPATUMAI ATSKIROSE EKONOMINĖS VEIKLOS SRITYSE**

Darbo ir poilsio laikas yra vienas iš geriausių, bet kartu ir vienas iš blogiausių dalykų: „Jis gali būti vienas iš savęs realizavimo būdų, tačiau kartu jis gali sunaikinti asmenybę“. Jeigu darbo įstatymai nenumato poilsio minimumo, žmogus tampa „gamybos įrankiu“: atimama galimybė ne tik normaliai bendrauti su šeima, tobulinti save, bet ir sudaromos sąlygos tapti tragiško įvykio (avarijos, nelaimingo atsitikimo) kaltininku. Pažeidus darbo ir poilsio laiko grafiką, t. y. kai darbo laikas prailginamas poilsio laiko sąskaita, pasekmės gali būti neprognozuojamos: disbalansas gali neigiamai įtakoti ne tik darbuotojo sveikatą, bet ir tapti jo mirties priežastimi. Todėl sureguliuoti darbo ir poilsio laiką nuo pat darbo teisės atsiradimo buvo vienas iš esminių klausimų, turinčių milžinišką socialinę reikšmę.

Siekiant išvengti liūdnų pasekmių, darbas ir poilsis turi būti suderinti. Tai būtina dirbant bet kokio pobūdžio darbą. Tačiau egzistuoja tam tikros sritys, kuriose darbo ir poilsio laiko režimo reglamentavimas laikymasis yra išskirtinai aktualus. Tai – ekonominės veiklos sritys.

Poreikį atskleisti darbo ir poilsio ypatumus ekonominės veiklos srityse lemia ir pastaruoju metu vykstančios vis platesnės diskusijos atveju, kai darbo – poilsio režimo pažeidimas sukelia nepataisomus padarinius.

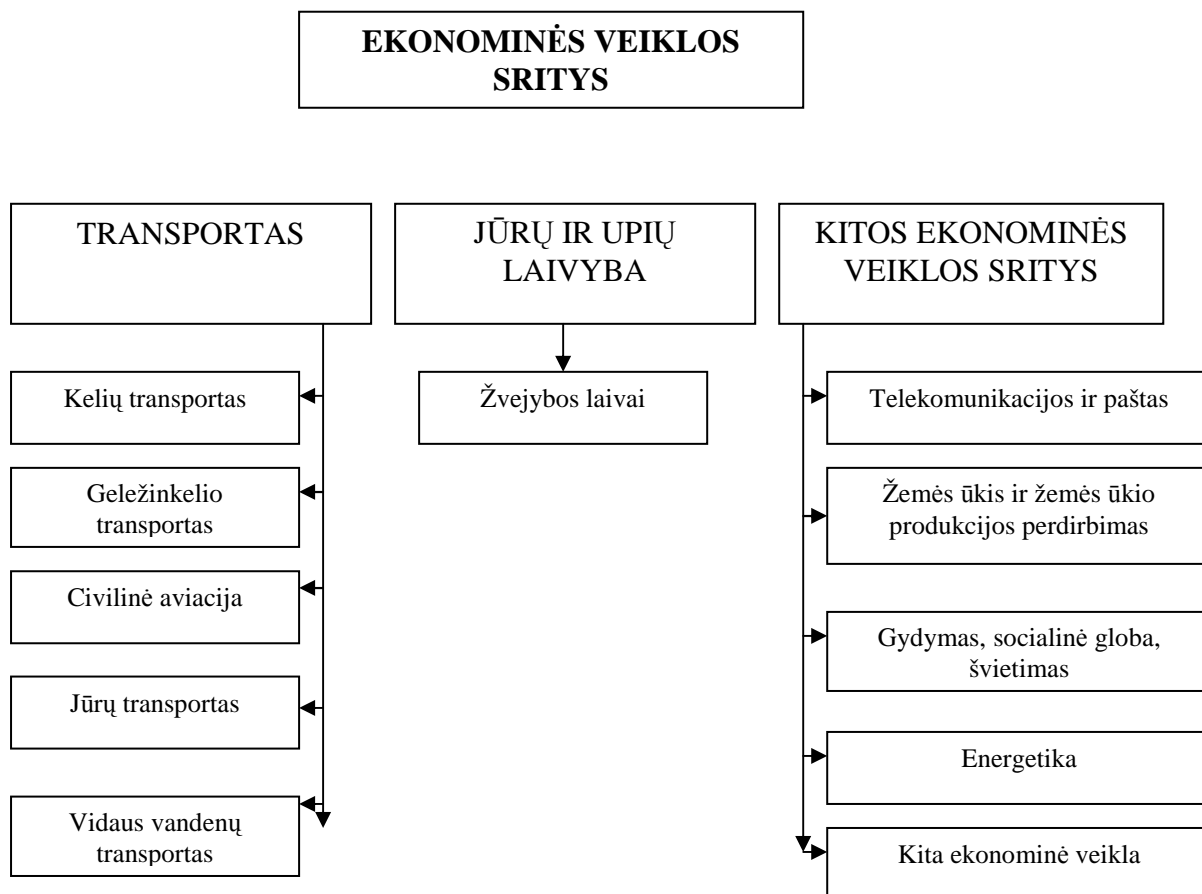
### **2.1. Darbo ir poilsio laiko specifinio reglamentavimo prielaidos**

Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad atskirose ūkio šakose DK imperatyvai gali būti netaikomi arba taikomi su išlygomis. Vyriausybė nustato darbo ir poilsio laiko ypatumus šiose ekonominės veiklos srityse:

- 1) transporto įmonėse;
- 2) pašto įmonėse;
- 3) žemės ūkio įmonėse;
- 4) energetikos įmonėse;
- 5) gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose;
- 6) jūrų ir upių laivyboje;

7) kitose ekonominės veiklos srityse.

3 paveiksle schematiškai pavaizduotas ekonominės veiklos sričių grupavimas, kuriuo remiantis bus analizuojama darbo tema.



3 pav. Ekonominės veiklos sritys, reikalaujančios specifinio darbo ir poilsio režimo reglamentavimo<sup>38</sup>

Darbo ir poilsio režimo ekonominės veiklos srityse ypatumai nustatyti įvairiuose tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose. Tai - 1985 m. gruodžio 20 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3820/85 „Dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo“<sup>39</sup>; 1985 m. gruodžio 20 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3821/85 „Dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų“<sup>40</sup>; 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento

<sup>38</sup> Schemą sudarė darbo autorė

<sup>39</sup> Europos Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3820/85 „Dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo“ (angl. Council Regulation (EEB) No 3820/85 December 1985 on the harmonization of certain social legislation to road transport). OL L 370, 1985 12 31, p. 1 – 7.

<sup>40</sup> Europos Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3821/85 „Dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų“. Prieiga per internetą: <http://www.vkti.gov.lt/index.php?-344140875>

ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB „Dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo“<sup>41</sup>; 1988 m. lapkričio 23 d. Tarybos Direktyva (88/599/EEB) „Dėl reglamento (EEB) Nr. 3820/85 Dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir reglamento (EEB) Nr. 3821/85 Dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų tipinių įgyvendinimo kontrolės procedūrų“<sup>42</sup>; 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos Direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“<sup>43</sup>; 2003 lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“<sup>44</sup> ir kt.

Iš nacionalinių teisės aktų, reglamentuojančių darbo ir poilsio laiko ekonominės veiklos srityse ypatumus, be DK, paminėti šie: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“<sup>45</sup> (toliau – Vyriausybės nutarimas Nr. 587) ir šio nutarimo pagrindu patvirtinti Darbo ir poilsio laiko ypatumai ekonominės veiklos srityse<sup>46</sup>. Pastarasis teisės aktas laikytinas baziniu analizuojant darbo temą. Iš nacionalinių teisės aktų taip pat reikšmingi Susisiekimo ministro 2005 m. sausio 28 d. įsakymas Nr. 3-37 „Dėl kelių transporto priemonių vairuotojų vairavimo ir poilsio laiko režimo tikrinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“<sup>47</sup> ir kt.

Gali kilti klausimas, kokios yra šių teisinio reglamentavimo ypatumų prielaidos. Šiomis prielaidomis galima laikyti:

- 1) siekį efektyviai ir operatyviai tenkinti visuomenės narių poreikius; šis siekis neabejotinai apima ne tik ekonominį aspektą, bet ir saugumo poreikį;

---

<sup>41</sup> Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB „Dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo“. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>

<sup>42</sup> Europos Tarybos Direktyva (88/599/EEB) „Dėl reglamento (EEB) Nr. 3820/85 Dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir reglamento (EEB) Nr. 3821/85 Dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų tipinių įgyvendinimo kontrolės procedūrų“. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>

<sup>43</sup> Europos Tarybos Direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>

<sup>44</sup> Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48 – 2120.

<sup>46</sup> Darbo ir poilsio ypatumai ekonominės veiklos srityse, patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48 – 2120.

<sup>47</sup> Susisiekimo ministro 2005 m. sausio 28 d. įsakymas Nr. 3-37 „Dėl kelių transporto priemonių vairuotojų vairavimo ir poilsio laiko režimo tikrinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 16 – 515.

- 2) siekį racionaliai panaudoti žmogiškuosius resursus;
- 3) ūkinės – organizacinės veiklos specifiką;
- 4) specifinį gamybos pobūdį;
- 5) siekį gamybinės veiklos didesnio efektyvinimo;
- 6) darbų sezoniškumą;
- 7) kitas sąlygas.

Viena iš pagrindinių prielaidų nustatyti darbo ir poilsio režimo ypatumus yra poreikis dirbti ilgiau nei imperatyviai DK nustatytas darbo laiko maksimumas, taikomas atliekant daugelį darbų.

**Darbo laiko iki 24 valandų per parą nustatymas ekonominės veiklos srityse.** Kaip jau buvo minėta anksčiau, tiek anksčiau galiojusios darbo įstatymų normos, tiek galiojantis DK darbuotojams (taip pat – pamaininiams darbuotojams) savaitės darbo normą – 40 valandų per savaitę. DSSĮ 40 straipsnyje buvo nurodoma ir tai, kad vidutinis maksimalus darbo laikas kartu su viršvalandžiais 7 dienų laikotarpiu neturi viršyti 48 valandų. Tiesa, darbdavys turėjo teisę pratęsti darbo laiką ir nustatyti viršvalandžius darbo, poilsio ir švenčių dienomis (DSSĮ 48 str. 3 d.), tačiau jis negalėjo būti ilgesnis nei 12 valandų per parą (24 valandų laikotarpį).

Tačiau tiek galioję, tiek galiojantys darbo įstatymai numato išimtį, kai darbo laikas gali viršyti šią 12 valandų per parą normą – iki 24 valandų. Šis darbo laiko režimas taikomas tam tikrų kategorijų darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas per parą gali būti ilgesnis negu 12 valandų per parą, tačiau vidutinis savaitės darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 valandų (DSSĮ 40 str. 4 dalis). Būtinybė nustatyti ne daugiau kaip 48 valandų per savaitę darbo ir poilsio režimą formuluojama minėtuose tarptautiniuose bei ES teisės aktuose (TDO konvencijoje Nr. 47, ES direktyvoje 93/104/EC ir kt.).

Galimybė tam tikrose darbo veiklos srityse nustatyti ilgesnį nei 12 valandų per parą darbo laiką įtvirtinta DK, Vyriausybės nutarimuose ir kituose teisės aktuose. Standartinėmis darbo sutarčių sąlygomis tapo susitarimas dėl 8 valandų darbo dienos ir 40 valandų darbo savaitės. Tačiau, nors šis „standartas“ pagal visuotinai paplitusį požiūrį yra vertinamas kaip darbuotojų interesų apsaugos priemonė, reikia atkreipti dėmesį ir į kitą šio reguliavimo pusę. Darbo laiko reguliavimas varžo susitarimų laisvę, ir tampa realia kliūtimi žmonėms, ieškantiems papildomo uždarbio arba net bet kokio darbo. Taip pat susitarimų dėl darbo laiko apribojimai prisideda prie ekonominės veiklos sąlygų bloginimo. Taigi ypatingo darbo ir poilsio režimo nustatymas atitinka ir poreikį skatinti atskirų ekonominės veiklos sričių produktyvumą ir efektyvumą.



Kaip jau minėta, Lietuvos Respublikos teisės aktai darbo ir poilsio trukmę reglamentuoja detaliau nei to reikalauja tarptautiniai teisės aktai. Galima teigti, jog nustatytas darbo laiko limitas – 8 valandos per dieną, 40 valandų per savaitę – trukdo tiek darbuotojui, tiek darbdaviui: pirmasis negali daugiau užsidirbti, antrasis – turi samdytis papildomus darbuotojus, kas reiškia didesnių sąnaudų ekonominėje veikloje buvimą. Tačiau tokia situacija neaktuali aptariamoms ekonominės veiklos sritims, kuriose egzistuoja specifinis darbo ir poilsio laiko režimas.

Taigi, galima teigti, jog nustatyti specifinį darbo ir poilsio režimą, leidžiant darbuotojus dirbti iki 24 valandų per parą, lemia specifinės darbo sąlygos. Jos pasireiškia tuo, kad tam tikrų kategorijų darbuose yra būtinas nepertraukiamas darbas, o tai reiškia, kad darbo laiko trukmė per parą neapsiriboja aštuoniomis valandomis, o turi būti dirbama nepertraukiamai, t. y., darbas turi vykti net iki 24 valandų per parą. Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarime Nr. 587 pateikiamas išsamus darbuotojų, kuriems leidžiama budėti iki 24 val. per parą, sąrašas, į kuriį įeina tokie darbuotojai kaip apsaugos darbuotojai, sąvartynų prižiūrėtojai, jūrų uostų budintys laivų kapitonas, oro uostų skrydžių personalas, radijo ir televizijos centrų aptarnaujantis budintysis personalas, energijos, gamtinių dujų gamybos ir tiekimo įmonių budintysis personalas, autobusų stočių, taksi įmonių personalas. Atskirą kategoriją sudaro darbai (budėjimas) sveikatos priežiūros, socialinės globos, švietimo, poilsio įstaigose, taip pat budėjimas įvairiose valstybinėse įstaigose.

Taigi, šiuose darbuose yra specifinis darbo laiko pasiskirstymas - darbo dienų skaičius per savaitę, darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga, pertrauka pailsėti ir pavalgyti, taip pat numatytos papildomos ir specialios pertraukos, savaitės nepertraukiamasis poilsis, kurie nustatomi kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, įmonės darbo (pamainų) grafikuose, kuriuos tvirtina administracija, suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais (DK 19 straipsnis), arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka, išskyrus jūrų transportą, vidaus vandenių transportą, žvejybos laivus, kur darbo ir poilsio laiko grafikus sudaro laivo kapitonas. Dirbant pamainomis, šiuose darbuose privalo būti garantuotas tolygus pamainų keitimasis.

Pamaininis darbas yra visada susijęs su naktiniu darbu. Pagal DK 154 str. nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo 22:00 valandos iki 6:00 valandos. Naktiniu laikomas darbas, jeigu 3 darbo valandos tenka nakčiai. Naktinis darbo laikas sutrumpinamas 1 valanda. Dirbti naktį draudžiama skirti asmenis iki 18 metų, taip pat darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada. Invalidai, jeigu jiems nedraudžia invalidumą nustatanti

komisija, nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų, gali būti skiriami dirbti naktį tik jų sutikimu.

Nakties darbo trukmė netrumpinama esant nepertraukiamai gamybai, taip pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas darbui naktį. Darbuotojų, dirbančių naktį, sveikata nemokamai tikrinama Vyriausybės nustatyta tvarka, taip pat darbuotojo pageidavimu (jei turi nusiskundimų dėl nakties darbo). Jeigu nustatoma, kad darbas naktį pakenkė arba gali pakenkti darbuotojo sveikatai, darbdavys, vadovaudamasis sveikatos priežiūros įstaigos išvada, privalo perkelti darbuotoją dirbti tik dieną.

Būtina prielaida aptariamiems darbams nustatyti darbo dienos (pamainos) trukmę, viršijančią 8 valandas – dėl darbo ar gamybos pobūdžio nebuvimas galimybės organizuoti darbą nustatant darbo dienos (pamainos) trukmę, neviršijančią 8 valandų. Darbdavys įpareigojamas sudaryti įmonės darbų, kuriuose gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašą. Konkreti darbo laiko trukmė per parą, suminės darbo laiko apskaitos apskaitinio laikotarpio trukmė, atsižvelgiant į darbo, gamybos ar teikiamų paslaugų ypatumus, nustatoma darbo kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse.

Egzistuoja ir kitos ekonominės veiklos sričių darbuotojams taikomos sąlygos: jų dirbamas vidutinis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 valandų, o poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 valandos (Vyriausybės nutarimas Nr. 587 2 str.). Taigi čia kalbama apie ekonominės veiklos sričių darbuotojams itin svarbią “pakankamo poilsio” sąvoką – darbo ir poilsio laiko ypatumuose darbuotojui suteikiamas poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais, arba pertraukas, kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio dirbdami darbuotojai nesusižeis patys, nepakenks savo sveikatai, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų.

Galima pateikti teismo praktikos pavyzdį, kaip sprendžiamas ginčas, kilęs dėl darbo ir poilsio režimo nustatymo ir atlygio už darbą apskaičiavimo ekonominės veiklos srityse. Štai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, bylą nagrinėdamas kasacine tvarka, paliko nepakeistą apeliacinės instancijos – Klaipėdos apygardos teismo – nutartį, kuria buvo atmestas ieškovo (darbuotojo) V. J. apeliacinis skundas ir tenkintas atsakovo (darbdavio) – valstybinės įmonės “Klaipėdos metrologijos centras” apeliacinis skundas. Ieškovas V. J., dirbęs Klaipėdos metrologijos centre budinčiu sargu, nurodė, jog “jo darbo laikas viršydavo 40 valandų per savaitę normą, tekdavo budėti naktį, taip pat švenčių dienomis; darbdavys atleidimo iš darbo dieną neatsiskaitė už viršvalandinį darbą, darbą naktį ir švenčių dienomis”.

Klaipėdos apygardos teismo nutartimi buvo pakeistas pirmosios instancijos teismo sprendimas ir ieškovo reikalaujamas darbo užmokestis už, pasak jį, dirbtus viršvalandžius sumažintas iki 192,69 Lt. Tuo tarpu pirmosios instancijos teismo sprendimu ieškovui buvo priteistas žymiai didesnis darbo užmokestis, kuris sudarė 1965,44 Lt už darbą naktį ir švenčių dienomis, 2947,15 Lt už viršvalandinį darbą bei 336,70 Lt už nepilnai sumokėtą kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir nepilnai sumokėtą išeitinę pašalpą.

Aukščiausiasis Teismas, palikdamas galioti Klaipėdos apygardos teismo nutartį, atkreipė dėmesį į tai, kad kasaciniame skunde buvo keliamas vienintelis su teisės taikymu ir aiškinimu susijęs klausimas – kas yra viršvalandinis darbo laikas. Teismas pažymėjo, jog ŽSDĮ 40 straipsnio 4 dalis numatė, kad išimtiniais atvejais tam tikrų kategorijų (gydymo, socialinės globos, vaikų auklėjimo įstaigų bei energetikos ir ryšių specializuotų tarnybų, taip pat avarių likvidavimo specializuotų tarnybų) darbuotojams, budėtojams patalpose darbo (pamainos) trukmė per parą gali būti ilgesnė negu nustatyta šio straipsnio trečiojoje dalyje (t. y. 40 val.). “Tokiu atveju vidutinė savaitės darbo trukmė neturi viršyti 48 valandų, o poilsio tarp pamainų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 valandos. Darbų, kuriems taikomi šie darbo ir poilsio režimai, sąrašą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, įgyvendindama minėto įstatymo nuostatas, 1996 m. vasario 20 d. nutarimu Nr. 248 patvirtino darbų, kuriuose gali būti taikoma ilgesnė kaip 12 valandų per parą darbo (pamainos) trukmė, sąrašą, kuriame nurodytas ir ieškovo dirbtas - sargo administraciniuose pastatuose - darbas. Remiantis nurodytomis teisės normomis darytina išvada, kad atsakovas turėjo teisę nustatyti ieškovui vidutinę savaitės darbo trukmę, neviršijančią 48 valandų”, - konstatuota Aukščiausiojo Teismo nutartyje. Tokiu būdu Teismas pagrįstai konstatavo, kad ieškovo vidutinis darbo laikas, skaičiuojant 48 valandas per savaitę, nebuvo viršytas ir ieškovas viršvalandžių nedirbo. Toks sprendimas buvo motyvuotas ieškovo, dirbančio ekonominės veiklos srityje, darbo specifika<sup>48</sup>.

Apskritai apie prailgintą – iki 48 valandų – darbo savaitę ne tik ekonominės veiklos srityse pastaruoju metu vis plačiau diskutuojama. Lietuvos laisvosios rinkos instituto vyrenysis ekspertas G. Kadziauskas pastebi, jog “jau nuo 2003 m. Europos Komisijos pasiūlymo ES institucijose ir valstybėse narėse netyla diskusijos dėl pagrindinės darbo sąlygas ES reglamentuojančios Direktyvos „Dėl kai kurių darbo laiko reguliavimo aspektų“. Galiausiai Europa, kaip ir tikėtasi, susikirto dėl galimybės atskiroms valstybėms leisti prasiilginti 48

---

<sup>48</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. rugsėjo 3 d. nutartis c. b. Nr. 3K – 3 – 763 / 2003. *Prieiga per internetą: [www.litlex.lt](http://www.litlex.lt)*

valandų darbo savaitę (*opt out* sąlyga)<sup>49</sup>. Darbo autorės nuomone, darbo ir poilsio režimo nustatymo liberalizacija Lietuvai aktuali dėl ekonominės, demografinės bei socialinės padėties (didžiuliai emigracijos mastai, darbo jėgos trūkumas, pigios darbo jėgos atėjimas iš Rusijos, Baltarusijos, Ukrainos, Moldavijos, Kinijos, Turkijos ir pan.).

Apibendrinant poskyrį galima pasakyti, kad ekonominės veiklos srityse nustatytas darbo ir poilsio laiko režimo specifika pasireiškia tuo, kad šiose srityse dirbantys darbuotojai išimtinė tvarka per parą gali dirbti daugiau nei dauguma kitų sričių darbuotojų – iki 24 valandų. Tokį specifinį reglamentavimą lemiančios prielaidos susijusios su darbo specifika, t. y. tuo, kad daugelyje ekonomių veiklos sričių geriausio darbo efektyvumo galima pasiekti tik dirbant pamainomis. Taigi žmogiškuosius išteklius būtina organizuoti pagal specifinį darbo grafiką. Norma, pagal kurią tam tikrų kategorijų darbuotojams gali būti nustatytas aptariamasis darbo laiko režimas, įtvirtinta dar sovietmečiu galiojusiuose darbo įstatymuose. Tai leidžia daryti išvadą, jog specifinio darbo poilsio režimo nustatymas ir anksčiau buvo aktuali problema.

## **2.2. Atskirų ekonominių veiklos sričių darbo ir poilsio režimo ypatumai**

Šio poskyrio tikslas – išanalizuoti atskiras ekonominės veiklos sritis darbo ir poilsio režimo ypatumų kontekste. Taigi bus bandoma išsiaiškinti, kaip darbo ir poilsio laikas reglamentuojamas kelių transporte, geležinkelių transporte, civilinėje aviacijoje, jūrų transporte, vidaus vandenų transporte, žvejybos laivuose, kitose ekonominės veiklos srityse (telekomunikacijų ir pašto įstaigose, žemės ūkio įmonėse, gydymo, socialinės globos ir švietimo įstaigose, energetikos įmonėse ir kt.). Analizuojant aptariamus darbo ir poilsio laiko ypatumus, daugiausiai remtasi Vyriausybės nutarimu Nr. 587 patvirtintais Darbo ir poilsio ypatumais ekonominės veiklos srityse.

### **2.2.1. Kelių transportas**

1990 m. Lietuvoje pradėtas kurti tarptautinių pervežimų kelių transportu verslas, per beveik dvidešimt metų labai išsiplėtęs. Atsižvelgiant į skirtingas darbo sąlygas, tarptautinių

---

<sup>49</sup> KADZIAUSKAS, Giedrius. Lietuva ir 48 darbo santykių valandos Europoje, 2005 12 13. *Prieiga per internetą:* [www.komentaras.bernardinai.lt](http://www.komentaras.bernardinai.lt)

pervežimų įmonių darbuotojų darbo santykiai turi būti reguliuojami diferencijuotai. Atkūrusioje nepriklausomybę Lietuvoje nebuvo teisės aktų, reguliuojančių tarptautinių pervežimų verslą ir atitinkančių tarptautinių normų reikalavimus, todėl tokią norminę bazę reikėjo sukurti. Priimant naujus civilinės, mokesčių bei darbo teisės norminius aktus buvo būtina atsižvelgti į tarptautinius susitarimus bei Europos Bendrijų norminius aktus, nes šie aktai jau galiojo Europos šalyse ir ten vykstantiems ekipažams buvo privalomi vykdyti. Taikant šiuos aktus buvo būtina atsižvelgti į užsienyje nusistovėjusią šios verslo šakos praktiką.

Transporto – kelių, geležinkelio, jūrų ir kt. – darbuotojas – tai vadinamasis mobilus darbuotojas, dirbantis įmonėje, teikiančioje keleivių ir krovinių vežimo paslaugas už atlyginimą arba savo sąskaita. Šios kategorijos darbuotojai sudaro kelionės ekipažą (įskaitant stažuotojus ir mokinius).

Mobilaus darbuotojo darbo laikas – laikas nuo darbo pradžios iki pabaigos, kurio metu mobilus darbuotojas yra savo darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo funkcijas ar veiklą, tai yra: laikas, skirtas įvairiai kelių transporto veiklai. Ši veikla yra tokia: vairavimas; krovimas; pagalba įlaipinant keleivius į transporto priemonę ir išlaipinant iš transporto priemonės; valymas ir techninė priežiūra; visi kiti darbai, skirti transporto priemonės, krovinio ir keleivių saugumui užtikrinti arba teisiniams ir kontrolės įpareigojimams, tiesiogiai susijusiems su konkrečia atliekama transporto veikla, įskaitant krovimo priežiūrą, administracinius policijos, muitinės, imigracijos pareigūnų ir kitus formalumus, vykdyti; laikas, kuriuo jis negali laisvai disponuoti ir turi būti darbo vietoje, pasirengęs imtis įprastinio darbo, su tam tikromis užduotimis, kurios susijusios su budėjimu, kai laukiama krovimo darbų, kai neįmanoma iš anksto numatyti trukmės, t.y. prieš išvykimą arba tik prieš faktinio išvykimo laiką, arba pagal bendras sąlygas, suderėtas socialinių partnerių.

Mobiliems darbuotojams savaitės darbo laiko vidurkis neturi viršyti 48 valandų. Tačiau ir šis reikalavimas nėra absoliutus. Tai reiškia, jog mobilaus darbuotojo darbo laikas gali būti pailgintas iki 60 valandų per savaitę esant tam tikroms sąlygoms: jeigu per 4 mėnesius neviršijamas 48 darbo valandų per savaitę vidurkis. Darbo pas skirtingus darbdavius laikas – tai darbo valandų suma. Darbdavys raštu paprašo mobilaus darbuotojo atsiskaityti už darbo, pas kitą darbdavį, laiką. Mobilus darbuotojas tokią informaciją pateikia raštu. Nepažeidžiant reglamente (EB) Nr. 561/2006 (arba jeigu to nepakanka – AETR susitarime) nustatyto apsaugos lygio, asmenys, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, be pertraukos gali dirbti ne ilgiau kaip 6 valandas. Jeigu darbo valandų suma sudaro 6 – 9 valandas, į darbo laiką turi būti įterpiama mažiausiai 30 minučių pertrauka, o jeigu darbo valandų suma viršija 9 valandas – mažiausiai 45 minučių pertrauka. Pertraukas galima padalyti į laiko tarpusnius, kurių

kiekvienas trunka mažiausiai 15 minučių. Mokiniais ir stažuotojams taikomos tos pačios nuostatos dėl poilsio laiko kaip ir kitiems mobiliems darbuotojams, laikantis reglamento (EB) Nr. 561/2006 (arba jeigu to nepakanka – AETR susitarimo) nuostatų.

Pertraukos – labai svarbus kokybiško darbo ir poilsio laiko paskirstymo garantas. Svarbu įsidėmėti tai, kad: pertraukų laikas neįeina į darbo laiką; pertraukas galima padalyti po 15 min.; pertraukos nėra kasdienio poilsio laikas; poilsio laikas neįeina į darbo laiką.

Kai atliekamas naktinis darbas, kasdienis darbo laikas negali viršyti 10 valandų per kiekvieną 24 valandų laikotarpį.

Už darbą nakties laiku apmokama pagal DK 193 straipsnį. Kompensacija (didesnis apmokėjimas, papildomas poilsio laikas ir kita) už nakties darbą gali būti skiriama pagal kolektyvines sutartis, darbdavių ir darbuotojų susitarimus, jeigu tai nekeltų grėsmės kelių eismo saugai<sup>50</sup>.

Mobilių darbuotojų darbo laikas turi būti žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Įmonėse darbdaviai yra atsakingi už mobilių darbuotojų darbo laiko žymėjimą.

Vairuotojų, vairuojančių reglamento (EB) Nr. 561/2006 2 straipsnyje apibrėžtas transporto priemones, tai yra, vežant keliais krovinis, kai maksimali leidžiama transporto priemonės masė kartu su priekaba ar puspriekabe viršija 3,5 tonos, arba keleivius transporto priemonėmis, kurios pagal savo konstrukciją gali vežti daugiau kaip devynis asmenis, įskaitant vairuotoją, arba yra tam pritaikytos tai nuolatos daryti, ir yra naudojamos būtent šiam tikslui. Nepriklausomai nuo to, kurioje šalyje yra registruota transporto priemonė, šis reglamentas taikomas vežimui keliais tik Bendrijoje arba tarp Bendrijos, Šveicarijos ir Europos ekonominės erdvės susitarimo šalių. Tarptautinėms kelių transporto operacijoms, iš dalies vykdomoms už 2 dalyje minėtų teritorijų ribų, vietoje šio reglamento yra taikomas AETR, kai jos vykdomos transporto priemonėmis, registruotomis Bendrijoje ar šalyse, kurios yra AETR šalys, visai kelionei arba transporto priemonėmis, registruotomis trečiojoje šalyje, kuri nėra AETR šalis, tik tai kelionės daliai, kurios metu transporto priemonė vyksta per Bendrijos ar šalių, kurios yra AETR šalys, teritoriją.

Išvardintiems atvejams vairavimo ir poilsio režimą nustato reglamentas (EB) Nr. 561/2006, kuris kiek skiriasi nuo Vyriausybės nutarime Nr. 587 numatyto. Šiame Reglamente (EB) Nr. 561/2006 numatyta kasdienio vairavimo trukmė negali viršyti 9 valandų, tačiau ne

---

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587 „Dėl darbu, kuriuose gali būti laikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo. Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse. Darbu, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48 - 2120, p. 49.

dažniau kaip du kartus per savaitę kasdienio vairavimo trukmė gali būti pailginta daugiausiai iki 10 valandų. Kassavaitinio vairavimo trukmė negali viršyti 56 valandų ir maksimalios savaitės darbo laiko trukmės, nustatytos Direktyvoje 2002/15/EB. Bendra vairavimo trukmė per dvi savaites paeiliui negali viršyti 90 valandų. O kasdienio ir kassavaitinio vairavimo trukmė apima visą vairavimo trukmę Bendrijos ar trečiosios šalies teritorijoje.

Po keturių su puse valandų vairavimo vairuotojas, jeigu jis nepradedą naudoti poilsio laikotarpio, turi daryti ne trumpesnę kaip 45 minučių pertrauką. Ši pertrauka gali būti pakeista ne trumpesne kaip 15 minučių pertrauka, po kurios sektų ne trumpesnė kaip 30 minučių pertrauka, kurios per laiko tarpą būtų paskirstytos taip, kad būtų laikomasi 1 pastraipos reikalavimų. Vairuotojas privalo pasinaudoti kasdienio ir kassavaitinio poilsio laikotarpiais. Per kiekvieną 24 valandų laiko tarpą po prieš tai pasinaudoto kasdienio ar kassavaitinio poilsio laikotarpio pabaigos vairuotojas turi būti pasinaudojęs kitu kasdienio poilsio laikotarpiu. Jei tame 24 valandų laiko tarpe esantis kasdienio poilsio laikotarpis trunka ne trumpiau kaip 9 valandas, bet yra trumpesnis nei 11 valandų, tai šis kasdienio poilsio laikotarpis laikomas sutrumpintu kasdienio poilsio laikotarpiu. Kasdienio poilsio laikotarpis gali būti pratęsimas, kad sudarytų normalų arba sutrumpintą kassavaitinio poilsio laikotarpį. Tarp bet kurių dviejų kassavaitinio poilsio laikotarpių vairuotojas gali pasinaudoti daugiausiai trimis sutrumpintais kasdienio poilsio laikotarpiais.

Per bet kurias dvi paeiliui einančias savaites vairuotojas turi pasinaudoti mažiausiai dviem normaliais kassavaitinio poilsio laikotarpiais arba vienu reguliariu kassavaitinio poilsio laikotarpiu ir vienu mažiausiai 24 valandų sutrumpintu kassavaitinio poilsio laikotarpiu; tačiau sutrumpinimas turi būti kompensuojamas lygiaverčiu poilsui skirtu laiko tarpu, kuriuo visu iš karto pasinaudojama iki po atitinkamos savaitės praeis trys savaitės.

Kassavaitinio poilsio laikotarpis prasideda ne vėliau kaip po šešių 24 valandų laiko tarpų nuo pasinaudoto kassavaitinio poilsio laikotarpio pabaigos.

Poilsis, kuriuo naudojamas kaip kompensacija už sutrumpintą kassavaitinio poilsio laikotarpį, turi būti pridėtas prie kito ne trumpesnio kaip 9 valandų poilsio laikotarpio.

Jei vairuotojas taip nusprendžia, kasdienio poilsio ir sutrumpinto kassavaitinio poilsio laikotarpiais ne transporto priemonės nuolatinio laikymo vietoje galima pasinaudoti transporto priemonėje, jei joje kiekvienam vairuotojui yra įrengtos tinkamos miegojimo vietos, o

transporto priemonė stovi vietoje. Kassavaitinio poilsio laikotarpis, kuris prasideda vieną savaitę ir baigiasi kita, gali būti priskirtas vienai ar kitai iš tų savaičių, bet ne abiem.<sup>51</sup>

Darbo autorės nuomone, vertinant nacionalinių ir EB teisės aktų darbo ir poilsio reglamentavimą kelių transporte, galima pastebėti tam tikrus mobilaus darbuotojo darbo ir poilsio reglamentavimo skirtumus: tai atsispindi nustatant darbo laiko sumą per dieną, savaitę ar mėnesį. Pavyzdžiui, galima teigti, jog nacionalinių teisės aktų normos suteikia didesnę diskreciją viršijant 9 valandų kasdienę vairavimo trukmę, tuo tarpu EB teisės aktai į tai žiūri griežčiau, leisdami šią trukmę pailginti iki 10 valandų tik išimtiniais atvejais. Nacionaliniai teisės aktai nustato ir didesnę leidžiamą savaitės darbo trukmę – iki 60 valandų, tuo tarpu kai EB direktyva imperatyviai nurodo maksimalų – 56 valandų – savaitės darbo laiką. Tačiau, autorės nuomone, toks palyginimas vargu ar galėtų suponuoti išvadą, jog Lietuvoje transporto darbuotojams nustatyti mažiau griežtesni reikalavimai. Tai – greičiau tik vienas iš darbo ir poilsio režimo variantų.

Apskritai, įvertinant darbo ir poilsio režimą kelių transporte, formuluotina bendra taisyklė: **kiekvienas darbo valandų prailginimas turi būti kompensuojamas ekvivalentišku poilsio laikotarpiu.**

Siekiant kuo racionaliau organizuoti darbo ir poilsio laiką kelių transporte, būtina šį laiką tinkamai apskaityti. Transporto priemonių vairuotojų darbo ir poilsio laiko apskaitai turi būti naudojama viena iš šių nurodytų priemonių:

1) registravimo įranga – tachografai (laikantis Tachografų naudojimo taisyklių, patvirtintų susisiekimo ministro ir valdymo reformų ir savivaldybių reikalų ministro 2000 m. balandžio 25 d. įsakymu Nr. 126/44<sup>52</sup>). Ši sistema leidžia iš esmės pakeisti ir pagerinti vairuotojų darbo ir poilsio laiko priežiūros, apskaitos ir kontrolės kokybę. Pagrindinis tachografų diegimo tikslas yra, reglamentuojant darbo ir poilsio trukmę, gerinti vežėjų darbo sąlygas ir kelių saugumą. Jų laikymasis įtakoja ne tik darbo santykius, bet ir transporto priemonių įrengimą, į kurią reikia investuoti didelei Lietuvos vežėjų daliai.

2) eismo tvarkaraščiai sudaryti vadovaujantis reglamento (EB) Nr. 561/2006 16 straipsniu, ir pagal Darbo ir poilsio laiko ypatumus, ir vairuotojo darbo grafikas (jeigu keleiviai vežami reguliariais reisais Lietuvos Respublikos teritorijoje ir autobusuose neįrengti tachografai). Vairuotojo darbo grafiką, suderinęs su įmonės darbuotojų atstovais, arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka sudaro ir pasirašo darbdavį atstovaujantis asmuo

<sup>51</sup> Europos parlamento ir tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006, 2006-03-15. Prieiga per internetą: <http://www.europa.eu/>

<sup>52</sup> Tachografų naudojimo taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro ir valdymo reformų ir savivaldybių reikalų ministro 2000 m. balandžio 25 d. įsakymu Nr. 126/44. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 36 – 1018.



(įmonės vadovas) arba kitas darbdavio įgaliotas atstovas. Šiame grafike turi būti nurodyta vairuotojo vardas ir pavardė, nuolatinė transporto priemonės laikymo vieta ir išankstinis vairuotojo skirtingų vairavimo, kito darbo laiko ar buvimo darbo vietoje laikotarpių tvarkaraštis. Vairuotojo darbo grafikas turi apimti praeitą, esamąją ir būsimąją savaites. Vairuotojo darbo grafikas įmonėje saugomas vienerius metus (skaičiuojama nuo jame suplanuoto laikotarpio pabaigos);

3) vairuotojo asmens kontrolės knygelės, kurių išdavimo ir naudojimo tvarka nustatyta susisiekimo ministro 2001 m. vasario 20 d. įsakymu Nr. 53, naudojamos tuo atveju, jeigu transporto priemonėse nėra tachografų, bet ne ilgiau kaip iki: 2003 m. gruodžio 31 d., jeigu transporto priemonės pagamintos nuo 1987 iki 1991 metų įskaitytinai, 2005 m. gruodžio 31 d., jeigu transporto priemonės pagamintos iki 1987 metų, identifikavimo kortelės, naudojamos darbo ir poilsio laiko apskaitai skaitmeniniuose tachografuose, išduodamos susisiekimo ir vidaus reikalų ministrų nustatyta tvarka.

Darbdaviai privalo užtikrinti, kad kelių transporto priemonių, kurioms netaikomos reglamento (EB) Nr. 561/2006 nuostatos, vairuotojai vairuojamoje transporto priemonėje turėtų savo darbo grafiko egzempliorių<sup>53</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, kad nuo 2007 m. balandžio 11 d. įsigaliojo kai kurie pakeitimai Vyriausybė 2003 m. gegužės 14 d. nutarime Nr. 587, o taip pat ir dalyje - "darbo ir poilsio laiko ypatumai kelių transporte", tai yra Lietuvoje pradedamas taikyti ES reglamentas (EB) Nr. 561/2006, kuris pakeitė prieš tai buvusį - reglamentą Nr. 3820/85. Dėl ko pasikeitė reikalavimai tachografų naudojimui transporto priemonėse. Pavyzdžiui, anksčiau tachografų nereikėjo transporto priemonėse, vežančiose krovinius nekomerciniais tikslais (asmeniniam naudojimui). Dabar vežant nekomercinius krovinius tachografai galės būti neįrengiami tik tuo atveju, jei maksimali leidžiama transporto priemonės masė neviršija 7,5 tonos.

2007 metais, tai yra, po beveik metų pastangų, Europos Parlamentas (EP) plenarinėje sesijoje Briuselyje pritarė reglamentui bei direktyvai, sugriežtinančiai darbo ir poilsio reikalavimus tolimųjų reisų vairuotojams. Dar 2006 metų balandį EP deputatai pritarė vairuotojų, vežančių keleivius arba krovinius tolimaisiais maršrutais, poilsio reikalavimų griežtinimui.

---

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587 „Dėl darbu, kuriuose gali būti laikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo. Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse. Darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo". *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48 - 2120, p. 49.

Tačiau su šiomis pataisomis nesutiko Taryba, tad buvo pradėta taikinimo procedūra. Pernai gruodį EP ir Tarybos atstovai sutarė dėl kompromisų, o šių metų pavasarį jiems pritarė deputatai. Šie teisės aktai įsigaliojo jau ši, t.y. 2007 metų pavasarį.

Europarlamentarų patvirtintas reglamentas numato, jog per 4,5 valandos vairavimo vairuotojas turi būti ilsėjęs bent 45 minutes (ši laiką galima padalinti į kelis 15 min. laikotarpius).

Važiuodamas ilgesnį laiką, vairuotojas privalo kasdien ilsėtis mažiausiai 11 val. Šis laikotarpis gali būti padalintas į dvi dalis, bet tuomet pirmasis turi trukti bent 3 val., o antrasis - bent 9 val.).

Numatyta, kad kasdienio vairavimo trukmė neturi viršyti 9 val., tačiau dukart per savaitę ji gali būti pratęsta iki 10 val.

Savaitės vairavimo trukmė neturi viršyti 56 val., o dviejų savaitių - 90 val. Keliaudamas ilgiau negu savaitę, vairuotojas turi padaryti bent 45 val. pertrauką. Keliaujant dvi savaites paeiliui, antroji pertrauka gali būti sutrumpinta iki 24 val., o likusį poilsio laiką vairuotojas gali išnaudoti per tris vėlesnes savaites.

Reglamentu numatoma, kad kasdienio ir savaitinio poilsio laikotarpius galima praleisti stovinčioje transporto priemonėje, jei joje kiekvienam vairuotojui yra įrengtos miegoti tinkamos vietos. Šie reikalavimai taikomi krovininiams automobiliams (išskyrus specialios paskirties), kurių maksimalus leistinas svoris viršija 7,5 tonos, taip pat keleiviniams automobiliams, pritaikytiems vežti bent devynis keleivius (išskyrus kursuojančius reguliariais maršrutais, neviršijančiais 50 km). Jie galioja visose Europos Sąjungos (ES) šalyse registruotiems automobiliams, net jei jų kelionės maršrutas iš dalies driektušis ne ES teritorija, taip pat ES keliais vykstantiems kitų šalių automobiliams. Kiekviena ES narė savo teritorijoje turi teisę nustatyti griežtesnius reikalavimus.

Be to, 2007 m. pavasarį pritartais teisės aktais numatyta sugriežtinti ir šių reikalavimų kontrolę. Jau dabar kasmet privaloma tikrinti ne mažiau kaip 1 proc. vairuotojo darbo dienų. Dėl gausių taisyklių pažeidimų siūloma nuo 2008 m. padidinti tikrinamų dienų dalį iki 2 proc., o nuo 2010 m. – iki 3 proc.. Bent 15 proc. šių patikrinimų turės būti atliekama keliuose ir bent 30 proc. – įmonėse; nuo 2008 m. šie skaičiai padidės atitinkamai iki 30 ir 50 proc. Beje, įmonės yra įpareigosos rinkti vairuotojų darbo laiko duomenis. Didelio rizikos laipsnio įmonės bus dažniau tikrinamos ir griežčiau baudžiamos už pažeidimus. Tiesa, Taryba nesutiko suderinti skirtingose ES šalyse galiojančių bausmių už šiuos pažeidimus, sutarta tik dėl bendro pažeidimų sąrašo. Šie pažeidimai bus laikomi sunkiais: kasdienio, 6 ar 14 dienų laikotarpio maksimalaus vairavimo laiko viršijimas bent 20 proc.; kasdienio ar savaitinio minimalaus

poilsio laiko sutrumpinimas bent 20 proc.; minimalaus stovėjimo laiko sutrumpinimas bent 33 proc.; maksimalaus (56 val.) savaitinio darbo laiko viršijimas bent 10 proc.; taip pat reikalavimų neatitinkančio tachografo naudojimas.

Toks kelių transporto kontrolės sugriežtinimas labai reikalingas atsižvelgiant į jau ne kartą akcentuotus pažeidimų mastus. Valstybės kelių inspekcijos (VKI) duomenimis, darbo ir poilsio režimo pažeidimai sudaro daugiau kaip 60 proc. visų tolimųjų reisų vairuotojų padarytų pažeidimų<sup>54</sup>. Viena su šiais pažeidimais susijusių problemų yra būtent aplaidus darbo ir poilsio apskaitos vedimas. Pavyzdžiui, 2005 metais VKI pareigūnai 163 įmonėse patikrino daugiau kaip 21 tūkst. tachografo registracijos lapų. Iš tikrinimo aktų matyti, kad įmonės tachografo registracijos lapų nustatytą laiką, ne mažiau kaip metus, nesaugo ir jų neanalizuoja. Dėl to buvo surašyti 78 administracinės teisės pažeidimų protokolai. Kaip prevencinė priemonė už nustatytus vairuotojų darbo ir poilsio režimo pažeidimus vežėjams vienam ar keliems mėnesiams buvo sustabdytas 30 Bendrijos leidimų ir licencijų kopijų galiojimas. Taip pat nustatyta, kad vairuotojai vairuoja be privalomojo poilsio. Kiti dažni pažeidimai – kasdienio vairavimo trukmės viršijimas bei tachografo registracijos lapų nepateikimas<sup>55</sup>.

Vairuotojų darbo ir poilsio režimu domisi ne tik įgalioti pareigūnai (VKI), bet ir patys keleiviai. Kelių transportu užsiimančių įmonių vadovai akcentuoja, jog griežtai laikytis darbo režimo būtina vien dėl tūkstantinių baudų ir iš pagarbos keleiviams<sup>56</sup>.

### 2.2.2. Geležinkelių transportas

Geležinkelių darbuotojams taip pat taikomas iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė. Taikoma šiems darbuotojams:

- 1) mobiliesiems geležinkelio transporto darbuotojams;
- 2) prižiūrintiems riedmenis; formuojantiems sąstatus; budintiems įvairiuose geležinkelio transporto įmonių padaliniuose ir namuose; tiesiogiai vadovaujantiems traukinių eismui, ryšių, automatikos, signalizacijos, informacinių sistemų ir elektros energijos tiekimo dispečerinių darbui ir tvarkantiems šiuos darbus; saugantiems geležinkelio objektus; dalyvaujantiems likviduojant avarijų, gaisrų, stichinių nelaimių padarinius;
- 3) dirbantiems galinėse ir tarpinėse stotyse (bilietų kasininkams ir kitiems).

<sup>54</sup> Tolimųjų reisų vairuotojai nesilaiko darbo ir poilsio režimo. *Kauno diena*, 2005 rugpj. 3, p. 7.

<sup>55</sup> Tolimųjų reisų vairuotojai nesilaiko darbo ir poilsio režimo. *Kauno diena*, 2005 rugpj. 3, p. 7.

<sup>56</sup> ZUBIENĖ, Gitana. Po nelaimių Lenkijos keliuose į turistines keliones išsirusę šiauliečiai atidžiau seka vairuotojų darbą ir poilsį. *Šiaulių naujienos*, 2000 rugs. 5, p. 8.

Darbuotojų, valdančių prekinis traukinis, lydinčių bei saugančių prekinis vagonus ir traukinis, darbo dienos (pamainų) grafikai išimtiniais atvejais gali būti tikslinami ir duodami jiems susipažinti pasirašytinai ne vėliau kaip prieš parą.

Mobiliesiems geležinkelio transporto darbuotojams nustatoma suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis – ne ilgesnis kaip 6 mėnesiai, darbo dienos (pamainos) trukmė – ne ilgesnė kaip 12 valandų, maksimali savaitės darbo laiko trukmė – 48 valandos. Darbuotojų, aptarnaujančių keleivius traukiniuose, darbo laiko trukmė per parą – ne ilgesnė kaip 16 valandų, maksimali savaitės darbo laiko trukmė – 60 valandų. Poilsis turi būti suteikiamas specialiai tam skirtoje kupė. Darbuotojams, lydintiems ir saugantiems prekinis traukinis ir vagonus, pamainos trukmė – ne ilgesnė kaip 24 valandos, tačiau jų savaitės darbo laikas neturi viršyti 48 valandų, o poilsio tarp pamainų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 valandos. Darbuotojai, valdantys traukinis, negali dirbti daugiau kaip 2 naktis paeiliui. Ši nuostata netaikoma darbuotojams, kurie vyksta iš gražos punktų pagrindinių depų kaip keleiviai. Darbuotojų, kontroliuojančių traukinių brigadų darbą, parduodančių bilietus traukiniuose, darbo laiko (pamainos) trukmė gali būti nustatyta su ilgesne kaip 2 valandų pertrauka pailsėti ir pavalgyti.

Darbuotojams, sugrįžusiems iš reiso, poilsis suteikiamas už dirbtą laiką pagal grafiką (neįskaitant poilsio reiso metu). Poilsio tarp reisų trukmė turi būti ne trumpesnė kaip 50 procentų dirbto laiko. Jeigu po reiso suteikti viso nustatyto poilsio laiko negalima, nepanaudotos poilsio valandos pridamos prie poilsio, suteikiamo po vieno ar dviejų kitų reisų. Jeigu ir tada visas priklausantis poilsio laikas darbuotojui negali būti suteiktas, jis turi būti suteiktas nustatytu apskaitiniu laikotarpiu. Visais atvejais darbuotojams, valdantiems traukinis (išskyrus vietinio susisiekimo traukinis), poilsio tarp reisų trukmė negali būti trumpesnė kaip 12 valandų iš eilės.

Darbuotojų, lydinčių ir prižiūrinčių refrižeratorinius vagonus sekcijas, savaitės nepertraukiamojo poilsio trukmė kelionės metu turi būti ne trumpesnė kaip 12 valandų.

Vasaros sezono metu (birželio–rugsėjo mėnesiais) darbuotojų, prižiūrinčių keleivinius traukinis, specialiuosius vagonus, aptarnaujančių keleivius traukiniuose, kontroliuojančių traukinių brigadų darbą ir parduodančių bilietus traukiniuose, savaitės nepertraukiamasis poilsio laikas gali būti sumažintas iki 50 procentų. Nepanaudotos poilsio valandos kompensuojamos suteikiant poilsį sezonui pasibaigus, per nustatytą laikotarpį.

Prižiūrintiems riedmenis; formuojantiems sąstatus; budintiems įvairiuose geležinkelio transporto įmonių padaliniuose ir namuose; tiesiogiai vadovaujantiems traukinių eismui, ryšių, automatikos, signalizacijos, informacinių sistemų ir elektros energijos tiekimo dispečerinių

darbui ir tvarkantiems šiuos darbus; saugantiems geležinkelio objektus; dalyvaujantiems likviduojant avarijų, gaisrų, stichinių nelaimių padarinius taikomi šie darbo ir poilsio laiko ypatumai: jiems (išskyrus darbuotojus, nurodytus 20.2 punkte) gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis – ne ilgesnis kaip 4 mėnesiai, darbo dienos (pamainos) trukmė – ne ilgesnė kaip 12 valandų, maksimali savaitės darbo laiko trukmė – 48 valandos.

Darbuotojų, saugančių geležinkelio objektus, darbo laiko (pamainos) trukmė gali būti iki 24 valandų, darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 valandų, o poilsio tarp pamainų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 valandos.

Dirbantiems galinėse ir tarpinėse stotyse (bilietų kasininkams ir kitiems) darbuotojams darbo laiko (pamainos) trukmė gali būti nustatyta su ilgesne kaip 2 valandų pertrauka pailsėti ir pavalgyti.<sup>57</sup>

Lietuva 2005 m. pasirašė Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) ir Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) susitarimą dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. Šis Susitarimas taikomas mobiliesiems geležinkelio darbuotojams, paskirtiems teikti geležinkelio bendrovių vykdomas su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas. Šio susitarimo neprivalu taikyti vietiniam ir regioniniam keleivių vežimui per sieną ir krovinių gabenimui per sieną, jeigu atstumas nuo sienos trumpesnis nei 15 kilometrų, ir eismui tarp oficialių pasienio stočių, kurių sąrašas pateikiamas priede.

Susitarimo taip pat neprivalu taikyti traukiniams, kurių tarpvalstybiniai maršrutai prasideda ir baigiasi tos pačios valstybės narės infrastruktūroje ir tokiuose maršrutuose naudojamos kitos valstybės narės infrastruktūra, joje nesustojant (todėl tai gali būti laikoma vidaus transporto veikla). Šiame susitarime – "nakties laikas" yra ne trumpesnis kaip 7 valandų nacionaliniuose teisės aktuose nustatytas laikotarpis, kuris bet kuriuo atveju turi apimti laiką tarp vidurnakčio ir 5 valandos ryto, o "nakties pamaina" tai yra, pamaina, trunkanti mažiausiai tris darbo valandas nakties laiku.

Dienos poilsis namie turi trukti ne mažiau kaip 12 valandų iš eilės 24 valandų laikotarpiu. Vieną kartą per 7 dienas jis gali būti sutrumpintas ne daugiau nei iki 9 valandų. Tokiu atveju sutrumpinto poilsio ir 12 valandų skirtumas valandomis pridedamas prie

---

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587 „Dėl darbu, kuriuose gali būti laikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo. Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse. Darbu, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48 – 2120, p. 49.

artimiausio dienos poilsio namie. Labai sutrumpintas dienos poilsis negali būti skiriamas tarp dviejų dienos poilsio laikotarpių ne namie. Dienos poilsis ne namie trunka ne mažiau kaip 8 valandas iš eilės 24 valandų laikotarpiu. Po dienos poilsio ne namie turi būti dienos poilsis namie. Rekomenduojama pasirūpinti mobiliųjų darbuotojų apgyvendinimo patogumo lygiu, kai ilsimasi ne namie. Jei mašinisto darbo laikas viršija 8 valandas, darbo dienos metu turi būti pasinaudota ne trumpesne kaip 45 minučių pertrauka. Arba: kai darbo laikas yra nuo 6 iki 8 valandų, ši pertrauka turi būti ne trumpesnė kaip 30 minučių ir ja turi būti pasinaudota darbo dienos metu. Pertraukai skirtas dienos laikas ir pertraukos trukmė turi būti pakankami darbuotojui veiksmingai atgauti jėgas. Traukiniams vėluojant, darbo dienos metu pertraukos gali būti koreguojamos. Dalis pertraukos turėtų būti skiriama tarp trečios ir šeštos darbo valandos. Numatytos pertraukos netaikomas, jei yra antras mašinistas. Tokiu atveju pertraukų suteikimo sąlygos reguliuojamos nacionaliniu lygiu.

Lydintysis personalas turi pasinaudoti ne trumpesne kaip 30 minučių pertrauka, jei darbo laikas yra ilgesnis kaip 6 valandos.

Mobilijam darbuotojui, teikiančiam su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas, kas septynias dienas skiriamas nepertraukiamas 24 valandų savaitės poilsis, prie kurio pridedamas 3 straipsnyje nurodytas 12 valandų dienos poilsis.

Kiekvienais metais mobilijam darbuotojui skiriami 104 dvidešimt keturių valandų trukmės poilsio laikotarpiai, įskaitant 52 dvidešimt keturių valandų trukmės savaitės poilsio laikotarpius. Įskaitant:

1. 12 dvigubų poilsio laikotarpių (48 valandos, prie kurių pridedamas dienos 12 valandų poilsis), įskaitant šeštadienį ir sekmadienį;
2. 12 dvigubų poilsio laikotarpių (48 valandos, prie kurių pridedamas dienos 12 valandų poilsis) be garantijos, kad šeštadieniai ir sekmadieniai bus įtraukti.

Vairavimo trukmė, neturi viršyti 9 valandų dienos pamainos metu ir 8 valandų nakties pamainos metu tarp dviejų dienos poilsio laikotarpių. Maksimali vairavimo trukmė per dvi savaites negali viršyti 80 valandų. Pildomas mobiliųjų darbuotojų kiekvienos dienos darbo valandų ir poilsio laiko registras, kad būtų galima stebėti, kaip laikomasi šio Susitarimo nuostatų. Jame turi būti informacija apie realias darbo valandas. Registras įmonėje saugomas mažiausiai vienerius metus.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) ir Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) susitarimas dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. *Official Journal* L 195, 27/07/2005 P. 0018 - 0020

Darbo ir poilsio laiko ypatumai geležinkelio transporte parengti vadovaujantis 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų ir 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB, iš dalies pakeičiančia Tarybos direktyvą 93/104/EB, kad ji būtų taikoma anksčiau netaikytiems sektoriams ir veiklai.

ES Taryba pasiūlė Lietuvai perkelti 2005 m. liepos 18 d. direktyvos 2005/47/EB nuostatas į nacionalinę teisę. ES Tarybos 2005 m. liepos 18 d. direktyva 2005/47/EB, kurios nuostatos turės būti perkeltos į nacionalinę teisę, nustato kitokią geležinkelio transporto darbuotojų darbo ir poilsio režimo tvarką. Direktyvoje nėra suminė darbo laiko apskaitos, tačiau nustatytas papildomas mobiliųjų darbuotojų kiekvienos dienos darbo valandų ir poilsio laiko registras, nustatyti kitokie mobiliųjų darbuotojų darbo ir poilsio režimo saugikliai. Direktyvoje naudojamos kitos nei nurodytame LR Vyriausybės nutarime sąvokos kaip antai: „nakties pamaina“, „poilsis namuose“, „dienos poilsis namuose“, „poilsis ne namuose“, „vairavimo trukmė“ ir kt.

### **2.2.3. Civilinė aviacija**

Darbo ir poilsio laiko ypatumai civilinėje aviacijoje parengti vadovaujantis 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo.

Civilinės aviacijos mobilieji darbuotojai – civilinio orlaivio įgulos nariai, kurių darbo laiką sudaro skrydžio darbo trukmė, darbo laikas padaliniuose, budėjimo rezerve laikas.

Civilinės aviacijos darbuotojo laiko struktūra yra kiek kitokia, apimanti ne tik grynai darbo laiką – skrydį, bet ir pasirengimą jam bei darbą po skrydžio. Į skrydžio darbo trukmę yra įskaitoma pasirengimas skrydžiui (1 valanda), bendras skrydžio laikas (laikas nuo momento, kai orlaivis, ketindamas kilti, pajuda iš stovėjimo vietos, iki to momento, kai jis sustoja paskirtoje stovėjimo vietoje ir visi jo varikliai sustabdomi), darbas po skrydžio (ne mažiau kaip 30 minučių, jeigu daugiau kaip 30 minučių nenumatyta kolektyvinėje sutartyje) stovėjimas tarpiniuose aerouostuose, vėlavimas išskristi ir įgulos nario tarnybinė kelionė į kitą aerouostą.

Skrydžio darbo trukmė neturi būti ilgesnė kaip 13 valandų, arba 12 valandų 30 minučių (jeigu skrydžio darbo trukmės dalis yra tarp 22 ir 6 valandos vietiniu bazės laiku), arba 12

valandų (jeigu skrydžio darbo trukmės dalis – visas laiko tarpas tarp 22 ir 6 valandos vietiniu bazės laiku). O budėjimas rezerve neturi būti ilgesnis kaip 12 valandų.

Budinčio rezerve orlaivio įgulos nario darbo trukmė pradedama skaičiuoti nuo to momento, kai jis pradeda budėti. Per budėjimo rezerve laiką galima viena ne ilgesnė kaip 2 valandų pertrauka. Skrydžio darbo trukmė skaičiuojama nuo budėjimo rezerve pradžios tuo atveju, kai įgulos nariui budėjimo rezerve metu nesuteikiama galimybė normaliai miegoti (tai yra, kai kiekvienam įgulos nariui poilsiui neskiriamas atskiras kambarys). Skrydžio darbo trukmė, budėjimo rezerve ir darbo padaliniuose darbo laiko bendra trukmė – ilgiausias darbo laikas per metus – yra 2000 valandų ir turi būti išdėstoma kuo tolygiau. O bendras skrydžių laikas neturi viršyti 900 valandų per metus.

Atsižvelgiant į civilinės aviacijos paslaugų poreikį, priklausantį nuo metų laiko ir kitų aplinkybių, civilinės aviacijos mobiliesiems darbuotojams sudaromi darbo grafikai, su kuriais darbuotojai supažindinami prieš 2 savaites iki jų įsigaliojimo. Atsižvelgiant į civilinės aviacijos darbo specifiką, kolektyvinėse sutartyse gali būti numatyti kiti supažindinimo su darbo grafikais terminai.

Laisvos nuo skrydžių, budėjimo, darbo padaliniuose poilsio dienos yra suteikiamos kiekvieną kalendorinį mėnesį ne mažiau kaip 7 dienos namuose (jas gali sudaryti ir Darbo kodekse nustatytos poilsio bei švenčių dienos), kiekvienais kalendoriniais metais ne mažiau kaip 96 dienos namuose (jas gali sudaryti ir Darbo kodekse nustatytos poilsio bei švenčių dienos).

Skrydžio darbo trukmė gali būti pertraukiama (dėl iš anksto nenumatytų priežasčių, kai orlaivis siunčiamas į ne paskirties aerouostą) ne trumpesnei kaip 4 valandų pertraukai, kurios laikas pradedamas skaičiuoti ne anksčiau kaip po 30 minučių nuo variklių išjungimo ir likus 45 minutėms iki skrydžio pradžios. Skrydžio darbo trukmė po pertraukos yra skaičiuojama prie skrydžio darbo trukmės iki pertraukos pridedama skrydžio darbo trukmė po pertraukos.

Civilinės aviacijos mobiliesiems darbuotojams, taip pat darbuotojams, kurių darbas susijęs su orlaivių judėjimo tvarkaraščiu (darbuotojams, kurie aptarnauja skrydžius, keleivius, orlaivius: skrydžių valdymo vadovams, oro eismo saugumo technikams, kelionių palydovams ir kitiems), taikoma suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinio laikotarpio trukmė – vieneri metai.

#### **2.2.4. Jūrų transportas.**

Laivyba yra labai reikšminga ir, galima sakyti, viešpataujanti, visoje pasaulinėje ekonomikoje. Jūrų transportas užima išskirtinę vietą globalinių transporto pervežimų sferoje:



ekspertų duomenimis, būtent šiam transportui tenka 70 - 80 proc. visų tarptautinių pervežimų<sup>59</sup>. Jūros tankeriams tenka apie 60 proc. naftos žaliavos pervežimų. Jūrų transporte dirba daugiau kaip 1,2 milijono jūrininkų. Lietuvoje 2005 m. žuvininkystėje dirbo 14 procentų visų užimtų gyventojų.

Šiuolaikinis laivas – savo konstrukcija sudėtingas ir brangus plaukiojantis įrenginys, kuris plaukdamas jūroje gali patirti tam tikrus nuostolius. Pats laivas, kurio vertė pastaruoju metu dažnai viršija 30 - 40 milijonų dolerių<sup>60</sup>, neretai veža krovinių, savo verte viršijantį paties laivo kainą.

Laivo darbo ir poilsio laiko tinkamas reglamentavimas visų pirma susijęs su itin dideliais nuostoliais, kuriuos gali patirti laivas bei jame esantys asmenys, ar padaryti pats. Kiekvienas laivas yra padidintos rizikos šaltinis, kadangi jis gali padaryti didžiulius žmogiškuosius ir materialinius nuostolius: avarijos atveju gali žūti tūkstančiai žmonių (kaip jau ne kartą buvo nutikę), jūra gali būti užteršta nafta ar naftos produktais ir pan. Pavyzdžiui, laivų katastrofų banga buvo nusiritusi 1990 – 1994 metais. Skausmingiausiu šia prasme tapo 1991 metai, atnešę 174 laivų (bendroji vandens talpa 1,7 mln. T) žūtis<sup>61</sup>. 1994 metais bene stambiausia katastrofa tapo kelto “Estonia” žūtis, nusinešusi du kartus daugiau žmonių gyvybių nei per visus 1993 metus<sup>62</sup>. Statistika rodo, jog daugiausia žūva dideli laivai, turintys tam tikrą eksploatacijos ir techninio aprūpinimo trūkumų. Tačiau neabejotina ir tai, kad kiekvienas laivas turi būti ne tik techniškai tvarkingas, bet ir kokybiškai valdomas. Šiuo atveju kokybiško valdymo kokybę apima ir tinkamas jūrininkų darbo poilsio režimo nustatymas.

Jūreivystės ištakos siekia IV tūkstantmetį prieš Kristų. Yra žinoma, kad jau tada egiptiečiai statė medinius laivus. Su jūreivyste susiję didieji geografiniai atradimai<sup>63</sup>. Laivuose yrėjais (yrėjai dar buvo vadinami galerininkais) dirbdavo vergai, kuriuos vėliau pakeitė kaliniai. Feodalinės santvarkos metu galeros įgulą sudarė laisvieji žmonės: jūrininkai, patrankininkai, yrėjų prižiūrėtojai, kariai. Tiek vergovinėje santvarkoje, tiek feodalinėje santvarkoje jūreiviai neturėjo jokių teisių, jų negynė joks įstatymas. Darbo santykiai laivuose buvo paremti žiauriomis bausmėmis, prievarta, nežmoniškomis sąlygomis. XVI a. Europoje plintant humanizmo idėjoms, prasidėjus kovai dėl kolonijų, Europos valstybės didino savo karinius laivynus, stengdavosi apsirūpinti laivais ir jūreiviais, kuriuos būtų galima pašaukti

<sup>59</sup> JEFIMOV, S. *Morskoje strachovanyje. Teorija I praktika*. Moskva: RosKonsult, 2001, p. 5.

<sup>60</sup> JEFIMOV, S. *Morskoje strachovanyje. Teorija I praktika*. Moskva: RosKonsult, 2001, p. 5.

<sup>61</sup> *Strachovanyje ot A do Ja*. [red. L.Korčevskoj, J.Turbinoj]. Moskva: INFRA – M, 1996.

<sup>62</sup> JEFIMOV, S. *Morskoje strachovanyje. Teorija I praktika*. Moskva: RosKonsult, 2001, p. 177.

<sup>63</sup> KUŽDAILIS, A. *Laivai ir jūrininkai*. Vilnius: Vyturys, 1987, p. 12.

tarnauti prasidėjus karui. Valstybės daug dėmesio skyrė ekonominiams interesams žvejybai, jūrinės prekybos saugumui, atviros jūros zonų užvaldymui.

Taigi įstatymai, reguliuojantys jūrinę prekybą ir apmokymą, jūrininko užmokestį bei darbo ir poilsio sąlygas, saugumo standartus, tapo karinės gynybos politikos dalimi<sup>64</sup>. Ilgose kelionėse jūreivius labiausiai vargino aukšti kubrikai, nes ant vieno gulto turėdavo sutilpti šešetas vyrų. Vėliau buvo kabinami tinkliniai gultai - hamakai. Laivai tobulėjo, o jūreivių gyvenimo sąlygos nesikeitė. XX a. pradžioje didžiuosiuose laivuose kubrikai buvo tokie pat ankšti ir šalti<sup>65</sup>. Darbas okeaniniuose burlaiviuose buvo pamaininis. Nepertraukiamu srautu kas 4 valandas keisdavosi pamainos. Taip jūreiviai pirmieji ėmė dirbti ištisą parą.

Galima sakyti, kad ilgos kelionės jūra įvedė pamaininį darbo laiką, kuris vyrauja iki šių dienų. Jūrininkų darbas buvo sunkus, alinantis ir atliekamas nereglamentuotomis sąlygomis. Nebuvo priimta jokių jūrininkus ginančių įstatymų.

Valstybėms buvo nenaudinga priimti įstatymus, reglamentuojančius jūrininkų darbą, nes pasitelkus laivynus buvo išplėtota prekyba, užkariaujami svetimi kraštai. Padėtis pasikeitė prasidėjus pramoninei revoliucijai XIX a. pabaiga XX a. Pradžioje. Dėl sparčios industrializacijos daugėjo ir darbininkų, kurie reikalavo pagerinti darbo sąlygas, užkirsti kelią žmonių išnaudojimui darbe. Visa tai vedė prie būtinybės įkurti organizaciją, galinčią pasirūpinti, kad būtų užkirstas kelias nehumaniškų įstatymų dėl darbo santykių priėmimui. Tokia organizacija buvo TDO. Ji priiminėjo konvencijas jūrininkų darbo santykių standartams nustatyti visame pasaulyje. Kita tarptautinė organizacija, turėjusi įtakos jūrininkų darbo ir gyvenimo sąlygų reglamentavimui, - Tarptautinė jūrų organizacija (toliau - TJO).

Lietuvai, kaip jūrinei valstybei ir TDO bei TJO narei, labai svarbu organizuoti ir plėtoti jūrų transportą, nustatyti minimalius darbo standartus jūrininkams. Tačiau šiuo metu iš 68 TDO konvencijų, numatančių darbo standartus jūrininkams. Lietuva ratifikavusi tik tris bei vieną TJO konvenciją, kurios nustato minimalius darbo laivuose reikalavimus.

TDO steigimo ištakos siekia žymių XIX a. pramoninkų R. Oweno iš Velso ir D. Legrando iš Prancūzijos idėjas plėtoti nacionalinių darbo įstatymų leidybą ir tarptautinį bendradarbiavimą siekiant gerinti darbo sąlygas valstybėse<sup>66</sup>. TDO steigimo priežastys ir motyvai apibūdinami jos Konstitucijos preambulėje.

---

<sup>64</sup>STRANGE, Susan. *Valstybės ir rinkos*. Vilnius: Eugimas, 1998, p. 217

<sup>65</sup>KUŽDAILIS, A. *Laivai ir jūrininkai*. Vilnius: Vyturis, 1987, p.12.

<sup>66</sup>ŽALIMAS, D.; ŽALTAUSKAITĖ – ŽALIMIENĖ, S.; PETRAUSKAS, Z.; ir SALADŽIUS, J. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 418

Pirmiausia tai - humanistinės priežastys, t. y. siekis panaikinti netinkamas darbo sąlygas, kurios yra žalingos darbuotojų sveikatai, trukdo jų pažangai, lemia darbuotojų ir jų šeimų skurdą.

Antrasis steigimo motyvas buvo politinis: ignoruoti socialinio teisingumo principus buvo neįmanoma, nes kitaip visuomenei būtų grėšę dideli sukrėtimai, kuriuos galėjo sukelti sparčiai dėl industrializacijos gausėjusio dirbančiųjų nepasitenkinimas savo padėtimi.

Trečiasis motyvas buvo ekonominis: socialines reformas reikėjo įgyvendinti visuotinai, nes kitaip jas vykdančios valstybės ekonominiu požiūriu būtų neįstengusios konkuruoti su lokių reformų nevykdančiomis šalimis, kurios sutaupo dėl vykdomos socialinės politikos. Suvokimas, kad socialinis teisingumas taip pat yra visuotinės ir ilgalaikės laikos pagrindas, buvo dar viena priežastis, paskatinusi kurti TDO (TDO 5, p. 8).

TDO būstinė įkurta 1920 m. Ženevoje (Šveicarija). 1946 m. TDO lapo pirmąją Jungtinių Tautų specializuotąją įstaigą, atsakingą už socialinius ir darbo klausimus. Pagrindinis TDO tikslas - suteikti ir apsaugoti pagrindines žmogaus teises darbe. Pagrindinė TDO veikla - tarptautinių darbo standartų, t. y. konvencijų ir rekomendacijų, priėmimas. Šiuo metu priimtos 185 konvencijos ir 195 rekomendacijos. Pagal TDO konvencijų svarbą ir laikymo sritį galima išskirti:

1. pagrindines (fundamentines) konvencijas. TDO konvencijos dėl pagrindinių žmogaus teisių turi pačias griežčiausias ratifikavimo normas (jas ratifikuoti privaloma be išlygų), padedančias tokias teises įtvirtinti ir šitaip apsaugoti darbuotojus<sup>67</sup>;
2. universalias konvencijas, kurių nuostatos reglamentuoja taip pat ir darbo santykius laivuose;
3. specialiąsias konvencijas, kurių nuostatos laikomos darbuotojams, dirbantiems tam tikroje ūkio šakoje arba tam tikrai darbuotojų kategorijai, pavyzdžiui, jūrininkams (žvejams, dokininkams, medicinos ir kitam personalui, dirbančiam laivuose).

Jūrininkų darbą reglamentuojančios konvencijos ir rekomendacijos kartu sudaro vadinamąjį Tarptautinį jūrininkų darbo kodeksą. Penkeri socialinio dialogo metai siekiant bendro sutarimo trišaliu pagrindu dėl jūrininkų darbo sąlygų užtikrinimo pasaulio mastu pasiekė daugumos TDO valstybių narių pritarimo 2006 m. vasario 23 d. Konferencijoje Jūrų sesijoje.

TDO konsoliduota jūrų darbo standartų konvencija (toliau - KJDSK) jungia 68 šiuo metu veikiančias TDO jūrininkų darbo santykių konvencijas, priimtas nuo 1920 m. Kaip teigė

---

<sup>67</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G.; ir MACERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 27

TDO generalinis direktorius Mr. Somavia. „ieškant sprendimo pasidarė aišku, kad negalima pasiekti ilgalaikės sėkmės visuotines problemas sprendžiant nacionaliniu lygiu“<sup>68</sup>. Naujoji Konvencija ne tik pareikalaus užtikrinti geresnes darbo sąlygas daugiau kaip 1.2 milijono jūrininkų visame pasaulyje, bet galbūt bus ir palaikymo kitų sričių inovacijoms ir jų suvienodinimui<sup>69</sup>.

TDO KJDSK (2006 m.) turėtų būti jau esamų TJO konvencijų, t. y:

1. Tarptautinės konvencijos dėl jūrininkų renginio, atestavimo ir budėjimo normatyvų (1978 m.),
2. Tarptautinės konvencijos dėl gyvybės apsaugos jūroje (anglų k. trumpinys ~ SOLAS),
3. Tarptautinės konvencijos dėl jūrų laivų taršos (anglų k. trumpinys - MARPOL). tarptautinės laivininkystės reguliavimo režimo „ketvirtuoju ramsčiu“.

Tai pagrindiniai dokumentai, kurių privalo laikytis vėliavos valstybės laivai ir uostai.

KJDSK, priimta TDO konferencijoje, tai - inovacinis daugiašalis visuotinis juridinis instrumentas. įtvirtinantis jūrinius darbo standartus, skirtus viso pasaulio laivų savininkams, jūrininkams ir jūrinėms valstybėms.

KJDSK struktūra tai - minimalūs reikalavimai jūrininkams dirbant laive, įdarbinimo sąlygos, patalpų, poilsio vietų ir aprūpinimo maistu sąlygos, sveikatos, medicinos priežiūros ir socialinio draudimo reikalavimai, pritarimas ir vykdymas (baigiamosios nuostatos).

KJDSK ypatumai:

1. forma ir struktūra atitinka teisinius įsipareigojimus laikytis standartų, numatančių pagrindinius TDO principus;
2. ji bus privalomai taikoma laivams, kurių tonažas didesnis nei 500 ir kurie plaukioja tarptautiniais reisais arba taip užsienio valstybių;
3. numatyta pagreitinta ir paprastesnė ratifikavimo procedūra. KJDSK įgaus juridinę galią, kai ją ratifikuos mažiausiai 30 TDO valstybių narių. Tai sudarytų H proc. pagrindinės dalies pasaulio laivų bendro tonažo. Nors ankstesnį TDO jūrų darbo konvencijų nebus galima ratifikuoti, tačiau tose valstybėse, kurios neprisijungs prie KJDSK. liks galioti ši valstybių ratifikuotos jūrų darbo konvencijos<sup>70</sup>.

<sup>68</sup> ILO adopts sweeping new charter for maritime seafarers; New Convention will guarantee "quality ship-work" worldwide [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.] *Prieiga per internetą*: < <http://www.ilo.org/public/english/bureau.int/pr/2006/7.htm>>

<sup>69</sup> ILO Director-General says new maritime Convention on Iraq to make "labour history". [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.] *Prieiga per internetą*: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/int/pr/2006/6.htm>

<sup>70</sup> ILO adopts sweeping new charter for maritime seafarers; New Convention will guarantee "quality ship-work" worldwide [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.] *prieiga per internetą*: < <http://www.ilo.org/public/english/bureau.int/pr/2006/7.htm>>

TDO vaidmuo reguliuojant jūrininkų darbo ir poilsio sąlygas yra akivaizdus. Tarptautinių organizacijų narės - jūrinės valstybės stengsis prisijungti prie tarptautinių dokumentų siekdamos vieno tikslo - vienodomis sąlygomis konkuruoti jūrų transporto rinkoje ir kartu tinkamai sureguliuoti jūrininkų darbo sąlygas.

Kaip jau buvo minėta, kita tarptautinė organizacija, taip pat turinti didelę įtaką jūrininkų darbo sąlygoms - Tarptautinė jūrų organizacija (TJO).

Laivyba yra viena iš pagrindinių ūkio sričių, tačiau šis verslas yra rizikingas žmonių sveikatai ir gyvybei. Rizika ir buvo veiksnys, skatinęs tarptautinį bendradarbiavimą tarptautinėje srityje. Imta suvokti, kad tarptautinis bendradarbiavimas laivybos srityje yra daug veiksmingesnis nei vienašaliai ir nekoordinuoti valstybių veiksmai. Atsirado poreikis steigti nuolatinę tarptautinę instituciją, kuri koordinuotų ir skatintų tarptautinį bendradarbiavimą užtikrinant saugumą jūroje.

Šis poreikis buvo patenkintas po Antrojo pasaulinio karo. 1948 m. Ženevoje (Šveicarija) Jungtinės Tautos sušaukė specialią tarptautinę konferenciją laivybos klausimams nagrinėti ir už tarptautinį bendradarbiavimą laivybos srityje atsakingai tarptautinei organizacijai įsteigti. 1948 m. konferencijoje buvo priimta Konvencija, kuria remiantis buvo įsteigta Tarpvyriausybinių jūrų konsultacinė organizacija. Ši Konvencija įsigaliojo tik po dešimties metų - 1958 m. Po metų, tai yra, 1959 m. Tarpvyriausybinių jūrų konsultacinė organizacija pradėjo savo veiklą, ji tapo Jungtinių Tautų specializuotąja įstaiga. 1982 m. Konvencija dėl Tarpvyriausybinių jūrų konsultacinės organizacijos įsteigimo buvo pakeista. Organizacijai buvo suteiktas dabartinis jos pavadinimas - TJO<sup>71</sup>.

TJO narėmis yra 157 valstybės. Tarptautinės jūrų organizacijos būstinė įsikūrusi Londone (Didžioji Britanija). TJO rengia ir priima dvejopus tarptautinius laivybos saugumo ir jūros aplinkos apsaugos standartus, tai yra, tarptautines sutartis - konvencijas, jų pataisas ir protokolus, kurių įtvirtintus standartus privalo įgyvendinti visos valstybės - sutarčių dalyvės, o taip pat rekomendacinius aktus - daugiausia rekomendacijas ir kodeksus, taip pat gaires, nurodymus ir rezoliucijas, kurie formaliai yra neprivalomi aktai, tačiau dauguma valstybių narių pripažįsta TJO rekomendacijų reikšmę ir įgyvendina jų nuostatas nacionalinėje teisėje.

TJO priėmė svarbiausią Tarptautinę konvenciją dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų. Konvencija dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų

---

<sup>71</sup> ŽALIMAS, D.; ŽALTAUSKAITĖ – ŽALIMIENĖ, S.; PETRAUSKAS, Z.; ir SALADŽIUS, J. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 467.

(1978) <sup>72</sup>nustatė bendrus minimalius atitinkamų jūrininkų pareigų bei lygių jūrininkų laipsnių įgijimo, kvalifikacijos tobulinime ir darbo laiko sureguliuavimo reikalavimus.

TJO įsteigimas padėjo išspręsti laivybos standartų unifikuavimo problemą. Iki tol kiekvienos jūrų valstybės standartai buvo skirtingi, kartais net priešaringi. Tarptautinių laivybos standartų nustatymas ir jų diegimas padėjo padidinti tarptautinės jūrų prekybos apimtį ir gabenamų krovinių kiekį, taip pat gerokai sumažinti nelaimingų atsitikimų bei žmonių žūties jūroje atvejų skaičių.

Apibendrinant reikia pabrėžti, kad tokių rezultatų pavieniui nebūtų pasiekę nei jūrininkai, nei tarptautinės organizacijos, tokios kaip TDO ir TJO. Šių dviejų tarptautinių organizacijų dėka buvo imtasi radikalių darbo laive visame pasaulyje teisinio reglamentavimo permainų. Ir neatsižvelgiant į tai, ar priimti darbo standartai bus iš karto įgyvendinti kiekvienoje valstybėje narėje, vieningas visų valstybių narių pritarimas yra didelis laimėjimas siekiant užsibrėžto tikslo.

Nors Lietuva TDO nare tapo 1921 m., tačiau pirmosios penkios TDO konvencijos buvo ratifikuotos tik 1931 m. birželio 19 d. <sup>73</sup>, nes iki pat 1924 m. Lietuva nebuvo atgavusi Klaipėdos krašto" ir faktiškai nebuvo laikoma jūrine valstybe. Tai:

1. 1919 m. Konvencija Nr. 1 „Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo”,
2. Konvencija Nr. 4 „Dėl moterų nakties darbo”,
3. 1919 m. Konvencija Nr. 6 „Dėl vaikų nakties darbo pramonėje”,
4. 1921 m. Konvencija Nr. 14 „Dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse”,
5. 1927 m. Konvencija Nr. 24 „Dėl draudimo ligoje pramonės ir prekybos ir namų ruošos darbininkų”.

Visos šios savo universalumu pasižyminčios TDO konvencijos buvo taikomos pramonės įmonėms, kurias apėmė ir laivų statybos, uostų, doku, tvenkinių, kanalų, vidujinės navigacijos įtaisymų darbai, žmonių ir prekių transportas vidaus vandens keliais, taip pat prekių saugojimas dokuose, uostuose.

Šiomis konvencijomis buvo įtvirtinta 8 valandų darbo diena ir 48 valandų darbo savaitė su teise gauti per kiekvienas septynias dienas nepertraukiamą 24 valandų poilsį, draudimas versti dirbti nakties metu vaikus, neturinčius aštuoniolikos metų.

---

<sup>72</sup> Tarptautinė 1978 m. konvencija dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 10 - 325.

<sup>73</sup> Ratifikuotos konvencijos ir jas lydintys rekomendacijos [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.] *Prieiga per internetą*: <http://www.SOCinin.lt/index.php?1211971365>

Lietuvos nepriklausomybės metais (1918-1939) darbo santykiai buvo sureguliuoti atskirais įstatymais, kurie specialias normas jūrininkams numatė ne iš karto. Pavyzdžiui, 1933 m. Pramonės darbininkų samdos įstatymas laivininkystės įmonėms buvo taikomas tik nuo 1934 m. priėmus Vidaus reikalų ministerijos įsakymą<sup>74</sup>. Pagal šį įstatymą darbininkas, sulaukęs 17 metų amžiaus, turėjo teisę sudaryti samdos sutartį be tėvo sutikimo.

Kitų priimtų TDO konvencijų, reglamentuojančių jūrininkų darbo ir poilsio laiką, Lietuva neratifikavo. Tai -Konvencijos Nr. 54 „Dėl jūrininkų apmokamu atostogų“, ir Konvencijos Nr. 57 „Dėl darbo laiko laivo denyje ir laivo įgulos sudėties“.

Vokiečių okupacijos ir Antrojo pasaulinio karo metais (1940-1945) Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1940 m. spalio 8 d. įsakymu<sup>75</sup> buvo nacionalizuotos juridinių ir fizinių asmenų laivininkystės įmonės ir visas turtas.<sup>76</sup> Karo metu jūrininkai ir laivyba atiteko Krašto apsaugos sričiai.

Tarybinės okupacijos metais (1945-1990) Lietuvos narystė TDO buvo sustabdyta, todėl tarptautinių dokumentų nebuvo paisoma.

Apibendrinant šį laikotarpį reikia pabrėžti, kad nors nepriklausomos Lietuvos metais TDO konvencijų ratifikuota nedaug, tačiau tarptautiniai darbo standartai turėjo įtakos jūrininkų darbo reglamentavimui ir tai buvo svarbu siekiant ne lik pateisinti narystę TDO, bet ir atriboti jūrininkų darbo santykius atsižvelgiant į specifinį jų darbo pobūdį, numatant daugiau apsaugos.

Atkūrus nepriklausomybę (1990 m.) Lietuvos Vyriausybė atsidūrė sunkioje padėtyje Lietuvos laivai negalėjo visavertiškai dalyvauti ir konkuruoti tarptautiniame jūrų transporte, nes jiems negaliojo nė viena tarptautinė konvencija. Tam, kad šalies laivai galėtų plaukioti su Lietuvos Respublikos vėliava ir būtų įleidžiami į kitų valstybių uostus, buvo būtina prisijungti prie pagrindinių tarptautinės jūrų teisės dokumentų. Todėl 1991 m. spalio 4 d Lietuva, kaip TDO valstybė narė, atnaujino savo narystę TDO<sup>77</sup>.

1991 m. spalio 12 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 416 „Dėl Lietuvos Respublikos prisijungimo prie tarptautinės jūrų teisės dokumentų“, kuriuo buvo prisijungta prie keleto tarptautinių konvencijų, turėjusių lemiamą įtaką ne jūrininkų darbui, o jūrų transportui ir laivininkystei.

---

<sup>74</sup> Pramonės darbininkų samdos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1933, Nr. 429/2966; 1934, Nr. 675/4997; 1939, Nr. 675/4997.

<sup>75</sup> Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1940 m. spalio 8 d. įsakymas. *Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos žinios*, 1940, Nr. 1.

<sup>76</sup> MAKSIMAITIS, M.indaugas; ir VANSEVIČIUS, Stasys. *Lietuvos valstybės ir teisės istorija*. Vilnius, 1997, p.226

<sup>77</sup> Bendros žinios apie Tarptautinę darbo organizaciją, [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 27 d.] *Prieiga per internetą*: <http://www.socmin.lt/index.php?1525310391>.

Savo narystę TDO Lietuva pateisino tik 1994 m., kai Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu Nr. 1-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ prisijungė prie 23 TDO konvencijų<sup>78</sup>.

Kaip jau minėta, jūrininku darbo specifiškumas reikalauja atskiro teisinio reguliavimo, todėl TDO nemažai dėmesio skiria būtent šios darbuotojų kategorijos darbo santykių ypatumams reglamentuoti.

Neprisijungimas prie specialių konvencijų rodo ir nacionalinio teisinio reglamentavimo trūkumus, pavyzdžiui, nors 1993 m. priimtame ŽSDĮ pripažįstamas ypatingo darbo ir poilsio režimo nustatymas dirbantiems jūrų ir upių laivyne, atsižvelgiant į metų laiką, darbų sezoniškumą bei kitas sąlygas, tačiau darbo ir poilsio laiko ypatumus šioje ūkio šakoje Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustatė tik 1996 m. priėmus nutarimą Dėl darbo ir poilsio laiko ypatumų kai kuriose ūkio šakose, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo ir darbų, kuriuose gali būti laikoma ilgesnė kaip 12 valandų per parą darbo (pamainos) trukmė<sup>79</sup>.

1996 m. buvo priimtas ir Prekybinės laivybos įstatymas<sup>80</sup>, kuriame numatyti darbo santykių laivuose ypatumai, t. y. įgulos sudėtis, laivo kapitono ir jūrininkų teisės, pareigos bei atsakomybė, darbo sutarties su jūrininkais sudarymo ir nutraukimo reikalavimai, ir žinoma, tinkamų darbo ir poilsio sąlygų nustatymas. Štai 85 straipsnis skelbia, kad laivo valdytojas privalo pasirūpinti, kad jūrininkų reiso metu būtų sudarytos tinkamos darbo ir poilsio sąlygos. Laivo kapitonas rūpinasi, kad jūrininkams būtų skiriama maisto ir geriamojo vandens pagal Sveikatos apsaugos ministerijos nustatytą paros racioną ir normas. Jei laivo kapitonas sumažina maisto kiekį laivo reiso metu, jūrininkai turi teisę reikalauti piniginės kompensacijos už maisto normų sumažinimą.

Įsigaliojus DK, kurio nuostatos laikomos ir darbo santykiams laivuose, jūrininkų darbo sąlygos buvo patobulintos atsižvelgiant į TDO konvencijų reikalavimus. Tačiau egzistuoja ir tam tikri prieštaravimai tarp nacionalinės ir tarptautinės teisės normų. Pavyzdžiui, teisinis reglamentavimas dėl jūrininkų poilsio laiko neatitinka nei TDO konvencijos Nr. 180 „Dėl jūrininkų darbo laiko ir laivo įgulos komplektavimo“, nei JRAB'78 reikalavimų. Kitaip tariant, ir Prekybinės laivybos įstatyme, ir vėliau jį pakeitusiame bei 2003 m. priimtame Vyriausybės nutarime Nr. 587, reglamentuojančiame darbo ir poilsio laiko ypatumus jūrų transporte,

---

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. 1 - 507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 49 - 913.

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 20 d. nutarimas Nr. 248 „Dėl darbo ir poilsio laiko ypatumų kai kuriose ūkio šakose, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo ir darbų, kuriuose gali būti laikoma ilgesnė kaip 12 valandų per parą darbo (pamainos) trukmė“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 18 - 473; 1999, Nr. 35 - 1040; 2000, Nr. 72 - 2234.

<sup>80</sup> Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 101 - 2300.



nustatyta, kad vienas iš dviejų laikotarpių į kuriuos gali būti dalijamas poilsio laikas, negali būti trumpesnis negu 5 valandos, o remiantis JRAB'78 reikalavimais nustatyta, kad vienas poilsio laikotarpis turi būti ne trumpesnis nei 6 valandos. Nurodoma, kad toje pačioje tvarkoje vidaus vandenų ir žvejybos laivuose pertraukų laikotarpis sutampa su tarptautinėmis normomis. Lieka neaišku, kodėl jūrininkų nepertraukiamas poilsio laikotarpis yra trumpesnis nei numatyta ne tik TDO ir TJO konvencijose, bet ir ES direktyvoje 1999/63/EB dėl Europos Bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir ES transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo, kurios nuostatos turi būti perkeltos į Lietuvos teisinę sistemą nuo Lietuvos įstojimo į ES. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Europos Komisija rekomenduoja kreiptis į valstybes nares, iki šiol neratifikavusias ne tik TDO konvencijos Nr. 147, bet ir Konvencijos Nr. 180 dėl jūrininkų darbo valandų ir laivų įgulų komplektavimo<sup>81</sup>, ratifikavimo. Šių konvencijų ratifikavimu būtų išspręsti minėti normų, reglamentuojančių jūrininkų darbo ir poilsio laiką, neatitikimai.

Lietuvoje, jūrų transporte, įprastinė įgulos narių darbo valandų norma nustatoma remiantis 8 valandų darbo diena, viena poilsio diena per savaitę ir poilsiu švenčių dienomis. Laivuose, kuriuose dirbama ir budima ištisą parą, įvedama suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis nustatomas kolektyvinėje sutartyje ir turi būti ne ilgesnis kaip vieneri metai. Darbo ir budėjimo grafikas sudaromas iki 12 valandų per parą taip, kad per bet kurias 7 dienas maksimalus darbo valandų skaičius neviršytų 72 valandų.

ES direktyva Nr. 1999/63/EB numatė, kad mažiausias poilsio valandų skaičius yra ne mažesnis kaip 10 valandų per parą, 77 valandos per septynių dienų laikotarpį. 10 valandų per parą (poilsio valandos gali būti dalijamos į ne daugiau kaip du tarpsnius, iš kurių vienas yra bent šešių valandų trukmės, o pertrauka tarp viena po kito einančių poilsio tarpsnių neviršija 14 valandų)<sup>82</sup>. Tuo tarpu Vyriausybės nutarimas Nr. 587 numato, kad įgulos nariams turi būti garantuotas mažiausiai 10 valandų poilsis per parą ir mažiausiai 77 valandų poilsis per septynių dienų laikotarpį. Paros poilsio laikotarpis gali būti padalytas ne daugiau kaip į 2 dalis, viena iš jų negali būti trumpesnė negu 5 valandos, o pertrauka tarp 2 paeiliui einančių poilsio laikotarpių neturi viršyti 14 valandų. Šiuo atveju Lietuva pasinaudojo ES direktyvoje Nr. 1999/63/EB suteikiama laisvės riba, kad paminėtų straipsnių, dalių nuostata neužkerta kelio narei turėti vidaus įstatymus ar teisės aktus leidžiančius nustatyti apribojimų išimtis.

---

<sup>81</sup> Europos Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo. *OJ* 1999. L0063.

<sup>82</sup> Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 180; TJO 1978 m. Tarptautinė konvencija dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų (STCW).

Jūrininkų darbo laiko savaitė nustatoma su viena poilsio diena, asmenims iki 18 m. - 2 poilsio dienos<sup>83</sup>. Suteikiamos 77 valandos per septynių dienų laikotarpį<sup>84</sup>.

Tais atvejais, kai jūreivis budi namuose, pvz., kai yra neprižiūrima tam tikra įrengimų dalis, šiam jūreiviui suteikiamas pakankamas kompensuojamojo poilsio laikas, jeigu įprastinis poilsio laikas buvo sutrikdytas iškvietimais į darbą<sup>85</sup>.

Už budėjimą įmonėje, kai viršijama darbo laiko trukmė (DK 144 straipsnio 1 ir 2 dalys, 145, 146 straipsniai ir 149 straipsnio 1 dalis), ar namuose per artimiausią mėnesį privalo būti suteikiamas poilsio laikas tokios pat trukmės kaip budėjimas įmonėje ar darbo laikui prilygintas budėjimo laikas (budint namuose), arba darbuotojo pageidavimu šis poilsio laikas gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų, arba apmokama kaip už viršvalandinį darbą.(DK 155 str.)

Metinis poilsis – atostogos. Minimaliai 3 darbo savaitių apmokamas atostogas per kiekvienus metus (1970m. konvencija Nr.132 dėl apmokamų atostogų darbuotojams (pakeista)) minimaliai 4 savaitių apmokamų atostogų periodas per metus<sup>86</sup> minimali atostogų trukmė jūrininkams – ne mažiau nei 30 kalendorinių dienų, į kurias neįeina laikinos atostogos krante<sup>87</sup> minimalios kasmetinės atostogos - 28 (kai kam – 35) kalendorinės dienos (DK 166 str.)

Išnagrinėjus Lietuvos teisinį reglamentavimą reikia pasakyti, kad Lietuvoje jūrininkų darbo ir poilsio laikui reglamentuoti pradėta skirti daugiau dėmesio tik atkūrus Lietuvos nepriklausomybę. Tam turėjo įtakos jūrų transporto rinka, laivybos pramonė, ir pan. Kita vertus, nors nemažai nuostatų, reglamentuojančių visų darbuotojų darbo ir poilsio laiką galioja ir jūrininkams, tačiau siekiant sveikos konkurencijos jūrų transporto rinkoje būtina jūrininkų darbo ir poilsio laiko ypatumus suderinti su tarptautiniais dokumentais.

## Vidaus vandenų transportas

---

<sup>83</sup> Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr.180, Europos Sąjungos Direktyva 1999/63/EB, LR DK 144 str. bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587.

<sup>84</sup> Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 180; 1978 m. Tarptautinė konvencija dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų (STCW); Europos Sąjungos Direktyva Nr. 1999/63/EB, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587.

<sup>85</sup> Europos Tarybos Direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo. *OJ* 1999. L0063.

<sup>86</sup> Europos Sąjungos Direktyva 93/104/EC. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>

<sup>87</sup> Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 146.

Darbo ir poilsio laiko ypatumai vidaus vandenų transporte Lietuvoje yra parengti vadovaujantis 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB, iš dalies pakeičiančia Tarybos direktyvą 93/104/EB, kad ji būtų taikoma anksčiau netaikytiems sektoriams ir veiklai, ir 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos Bendrijos Laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos Transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) sudaryto susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo. Tarybos direktyva 2000/34/EB palieka valstybėms narėms galimybę pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką nustatyti susitarimo sąlygas, kurios nėra jame konkrečiai apibrėžtos, kaip yra daroma su kitomis socialinės politikos direktyvomis, naudojančiomis panašias nuostatas, jeigu naudojami susitarimą atitinkantys apibrėžimai.

Vidaus vandenų transporto sektoriuje ilgos kasdienio darbo valandos dažniausiai yra taisyklė, o ne išimtis. Dėl Europos vidaus vandenų transportą reglamentuojančių norminių aktų kai kurių skirtumų būtina nustatyti kuo labiau bendras taisykles ir įtvirtinti nacionalinėje teisėje. Siekiant sukurti tinkamas sąlygas, būtina objektyviai priimti panašius norminius aktus, be to, šie norminiai aktai turėtų būti suderinti ir skaidrūs.

Susisiekimo ministras tvirtina vidaus vandenų laivų įgulų minimalios sudėties reikalavimus, atsižvelgdamas į įgulų darbo ir poilsio režimus. Visiems laivo įgulos nariams nepertraukiamasis paros poilsis suteikiamas atsižvelgiant į vidaus vandenų laivų eksploatacijos režimus. Kalbant bendrai, darbo ir poilsio laiko ypatumai vidaus vandenų transporte yra panašūs, bet ne tapatūs su jūrų transporte numatytais. Pavyzdžiui skiriasi maksimali vidaus vandenų transporto priemonių mobiliųjų darbuotojų (laivo įgulos) darbo dienos trukmė kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kuri negali būti ilgesnė kaip 14 valandų per parą, o jūrų transporte – 12 valandų, tačiau tokia pati yra numatyta 72 valandų neviršytina riba – per 7 dienų laikotarpį. Kaip jūrų transporte, vidaus vandenų transporte už laivo įgulos narių darbo ir poilsio laiko nustatymą atsako laivo kapitonas.

Skirtingai nei jūrų transporte vidaus vandenų transporto mobiliesiems darbuotojams ir darbuotojams, tiesiogiai susijusiems su laivų eismu ir jų aptarnavimu (jūrų uostų, prieplaukų, krovimo punktų darbuotojams), nustatoma 6 dienų darbo savaitė su 1 poilsio diena ir įvedama suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis nustatomas kolektyvinėje sutartyje ir turi būti ne ilgesnis kaip vieneri metai. Tačiau taip pat kaip ir jūrų transporte vidaus vandenų transporte laivui plaukiant, įgulos nariams turi būti garantuotas mažiausiai 10 valandų poilsis per parą ir mažiausiai 77 valandų poilsis per 7 dienų laikotarpį. Šis paros poilsis gali būti

padalytas ne daugiau kaip į 2 dalis, viena iš jų negali būti trumpesnė kaip 6 valandos, o pertrauka tarp 2 paeiliui einančių poilsio laikotarpių neturi viršyti 14 valandų.

Laivo įgulos narių darbo laiko apskaitos žiniaraščiai, kuriuose prie kiekvienos pareigybės pateikiamas darbo jūroje ir jūrų uoste grafikas (jame turi būti nurodytas minimalus poilsio valandų arba maksimalus darbo valandų skaičius), turi būti iškabinti (paskelbti) viešai. Dirbtas laikas žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, o darbo laikas, viršijantis nustatytą darbo laiko trukmę, nepanaudotas kasdieninio poilsio, savaitės poilsio laikas, poilsio ir švenčių dienų laikas sumuojamas ir kompensuojamas darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinant darbo dieną arba suteikiant poilsio dieną, kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka, arba papildomai apmokant kaip už viršvalandinį darbą.

### **2.2.6. Žvejbos laivai**

Darbo ir poilsio laiko ypatumai žvejbos laivuose parengti vadovaujantis 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB, iš dalies pakeičiančia Tarybos direktyvą 93/104/EB, kad ji būtų taikoma anksčiau netaikytiems sektoriams ir veiklai.

Darbo ir poilsio laiko ypatumai žvejbos laivuose yra labia panašūs ar net analogiški kaip jūrų ir vidaus vandenų transporte. Kai žvejbos laivai yra jūroje, visos kalendorinės dienos (įskaitant poilsio ir švenčių dienas) laikomos darbo dienomis. Įgulos nariams, kaip ir jūrų transporte nustatoma 8 valandų darbo diena. Tačiau yra ir tik žvejbos laivams būdingų darbo laiko ypatumų. Pavyzdžiui, laivo tarnybų darbuotojams, esant gamybiniam būtinumui (laivavedyba, laivo mašinų skyriaus priežiūra, žvejbos įrenginių priežiūra ir kiti darbai), nustatomas budėjimas (darbas) 3 pamainomis. Už laivo įgulos narių darbo ir poilsio laiko nustatymą atsako laivo kapitonas.

Kaip ir jūrų transporte žvejbos laivuose, kuriuose dirbama ir budima ištisą parą, įvedama suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis ne ilgesnis kaip vieneri metai. Darbo ir budėjimo grafikas laive sudaromas taip kaip ir vidaus vandenų transporte - darbo laiko trukmė per parą neviršytų 14 valandų ir kad per bet kurias 7 dienas maksimalus darbo valandų skaičius neviršytų 72 valandų, arba turi būti garantuotas mažiausiai 10 valandų poilsis per parą ir mažiausiai 77 valandų poilsis per 7 dienų laikotarpį. Šis paros poilsis gali būti padalytas ne daugiau kaip į 2 dalis, viena iš jų negali būti trumpesnė kaip 6 valandos, o pertrauka tarp 2 paeiliui einančių poilsio laikotarpių neturi viršyti 14 valandų. Nuo 2004 m.

sausio 1 d. vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę ribojamas iki 48 valandų, ir kolektyvinėje sutartyje nustatomas apskaitinis laikotarpis, kuris turi būti ne ilgesnis kaip vieneri metai.

Laivo įgulos narių darbo laiko apskaitos žiniaraščiai, kuriuose prie kiekvienos pareigybės pateikiamas darbo jūroje ir jūrų uoste grafikas (jame turi būti nurodytas minimalus poilsio valandų arba maksimalus darbo valandų skaičius), turi būti išskabinti (paskelbti) viešai. Dirbtas laikas žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, o darbo laikas, viršijantis nustatytą darbo laiko trukmę, nepanaudotas kasdieninio poilsio, savaitės poilsio laikas, poilsio ir švenčių dienų laikas sumuojamas ir kompensuojamas, laivo įgulai sugrįžus į uostą. Laivų įgulų nepertraukiamojo buvimo jūroje laikas nustatomas atsižvelgiant ir į laivų tipus.

Žvejo darbas yra labai specifinis, priklausantis nuo daugelio veiksnių, tarp jų **ir** oro sąlygų. Todėl ne kartą spaudoje buvo pasirodę straipsniai, kuriuose žvejai piktinasi dėl reikalavimų sudaryti darbo grafikus, nes, pasak jų, darbdavys nėra “Viešpats Dievas”, galintis numatyti oro sąlygas. Žvejų atstovai piktinosi, kodėl samdomiems žvejams reikia mokėti, jeigu jie nedirba dėl oro sąlygų.

### **2.2.7. Kitos ekonominės veiklos sritys: telekomunikacijos ir paštas, žemės ūkio įmonės, gydymo, socialinės globos, švietimo įstaigos, energetikos įmonės ir kt.**

Telekomunikacijų operatorių ir telekomunikacijų paslaugų teikėjų darbuotojams (technikams, inžinieriams, elektromonteriams, elektromechanikams, telefonistams, telegrafistams, dispečeriams, telegramų nešiotojams, radijo ir televizijos stočių, radijo-relinių stočių, radijo stočių ir tarnybų bei mobilaus aptarnavimo grupių inžinieriams, elektromechanikams, elektromonteriams ir kitiems darbuotojams, kurių darbas susijęs su telekomunikacinių paslaugų nepertraukiamu teikimu, telekomunikacinių įrenginių priežiūra ir remontu), taip pat Žemės ūkio įmonių darbuotojams, dirbantiems augalininkystės darbus, taip pat šių įmonių žemės ūkio technikos remonto dirbtuvių, iš jų automobilių transporto remonto dirbtuvių, sandėlių ir agroserviso paslaugas teikiančių įmonių darbuotojams darbymečiu (per sėją, prižiūrint pasėlius, ruošiant pašarus, nuimant derlių, ariant pūdymus ir dirbant kitus darbus), gydymo bei socialinės globos įstaigų darbuotojams ir energetikos įmonių, dirbančių nepertraukiamu režimu, darbuotojams gali būti nustatytas ilgesnis kaip 8 valandos per dieną darbo laiko režimas. Tačiau šie darbuotojai negali dirbti daugiau kaip 12 valandų (kartu su

papildomomis ir specialiosiomis pertraukomis, įskaitomomis į darbo laiką). Visoms išvardintoms pareigybėms gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita. Vadaovaujantis Vyriaus nutarimu Nr. 587 yra numatytas skirtingas apskaitinis laikotarpis – iki 4 mėnesių, 1 metų atsižvelgiant į pareigas, jeigu kitaip nenumatyta kolektyvinėje sutartyje.

1993 m. kartu su didelės rinkos sukūrimu Europa priėmė bendras vienodas darbo laiko taisykles. Europos teisė numato, kad darbuotojas turi teisę į kasdienį, ne mažiau kaip 11 valandų poilsį bei į pertraukas. Savaitės darbo laikas gali būti ne ilgesnis kaip 48 valandos, o metinės atostogos turi būti ne trumpesnės kaip 4 savaitės. Naktinio darbo laikas gali būti ne ilgesnis kaip 8 valandos per parą. Tačiau šios nuostatos nėra taikomos visiems. Jungtinė Karalystė iš pat pradžių išsiderėjo, kad darbo laiko riba nebūtų taikoma jos darbuotojams. Kipras ir Malta lygiavosi į Didžiąją Britaniją. Kitos Europos Sąjungos šalys tam tikrų profesijų atžvilgiu (sveikatos ar maitinimo sektorius) pasirinko nukrypimus, Bendrijos žargone dar vadinamus atsisakymo nuostatomis. Ši atsisakymo nuostatų tvarka sukėlė neigiamą efektą. Jungtinėje Karalystėje, pavyzdžiui, darbuotojai, žinoma, gali pasirinkti sutikti ar nesutikti su 48 valandų riba, tačiau paprastai šis klausimas jiems užduodamas sutarties pasirašymo metu. Kitose valstybėse – Prancūzijoje, Ispanijoje ir Vokietijoje – iškilo kita problema, susijusi su gydytojų budėjimo valandomis ar kitomis pareigomis, kurias turi tam tikrų profesijų atstovai. Šios valandos, kai darbuotojas laukia ir neatlieka jokių specialių užduočių, ar jos laikytinos darbo valandomis? Atsakymas į šį klausimą turi rimtą poveikį susijusių tarnybų darbo organizavimui.

Praktikoje neretai kyla ginčai ne tik dėl atitinkamo darbo ir poilsio laiko nustatymo, bet ir paties darbo priskyrimo ekonominės veiklos sričiai. Tokio pobūdžio ginčą iliustruoja civilinė byla, kurioje 9 ieškovės, dirbančios Kauno medicinos Universiteto klinikose (toliau – KMUK) logopedėmis, ieškiniu skundė KMUK direktorius įsakymą, kuriuo darbo savaitė buvo prailginta iki 39 savaitinių valandų bei sutrumpintos atostogos iki 35 kalendorinių dienų<sup>88</sup>. Dėl šio įsakymo panaikinimo logopedės kreipėsi į KMUK darbuotojų jungtinį profsąjungos komitetą, kuris nutarimu įsakymą panaikino ir nustatė ieškovėms 20 valandų darbo savaitę bei 56 kalendorinių dienų kasmetinių atostogų trukmę. Atsakovas su tokiu nutarimu nesutiko, todėl perkėlė ginčą nagrinėti teisme. Ieškovės teigė, jog jos nepriklauso darbuotojų, kuriems taikomi darbo ir poilsio ekonominės veiklos srityse ypatumai, kategorijai, kadangi yra specialiosios pedagogės. Taigi ieškovės kvestionavo savo priklausymą darbuotojams, dirbantiems ekonominės veiklos srityse.

---

<sup>88</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 25 d. nutartis c. b. Nr. 3K – 7 – 134 / 2001. *Prieiga per internetą: [www.litlex.lt](http://www.litlex.lt)*

Aukščiausiasis Teismas paliko galioti apeliacinės instancijos teismo nutartį, kuria buvo atmestas ieškinys ir priimtas priešingas pirmosios instancijos teismo sprendimui sprendimas: juo panaikintas minėtas profesinių sąjungų komiteto nutarimas. Aukščiausiasis Teismas akcentavo, jog šiuo atveju nagrinėjimo dalykas yra tai, ar KMUK generalinis direktorius, nustatydamas prailgintą darbo režimą, laikėsi teisės aktų reikalavimų. Teismas nurodė, jog šiuo atveju svarbu nustatyti, ar sveikatos priežiūros įstaigose dirbantiems logopedams taikomas Švietimo ir mokslo ministro 1998 m. gruodžio 17 d. įsakymas Nr. 1565 “Dėl švietimo įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos”, kurio 12 punkte nurodoma, kad specialiųjų pedagogų (tarp jų logopedų) pedagoginio darbo valandų norma per savaitę sveikatos priežiūros įstaigose – 20 valandų. “Nustatant nurodyto įsakymo taikymo sferą, svarbu išsiaiškinti, ar visais atvejais logopedo pareigos sveikatos priežiūros įstaigose laikytinos pedagoginiu darbu. LR švietimo ir mokslo ministerija 1997 m. liepos 1 d. įsakymu Nr. 860 patvirtino pareigų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, sąrašą. Šio sąrašo 11 punkte prie pareigų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, priskiriama - asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros įstaigos – direktoriaus pavaduotojas ugdymo reikalams, ligoninės mokyklos vedėjas, mokytojas, muzikos vadovas, kūno kultūros vadovas, darbų vadovas, mokymo dalies vedėjas, auklėtojas, specialusis pedagogas, logopedas, psichologas. Aiškinant šios normos prasmę gramatiniu būdu, darytina išvada, kad logopedo darbas laikomas pedagoginiu tik tuo atveju, jei jis dirba sveikatos priežiūros įstaigos mokykloje ir dalyvauja ugdymo procese, o ne atlieka tik sveikatos priežiūros funkcijas [...] logopedo pareigos KMU klinikose nėra priskirtinos prie pedagoginio darbo dėl jų atliekamų funkcijų”, - konstatuojama Teismo nutartyje, pripažįstant, kad “Kauno Medicinos Universiteto klinikų generalinis direktorius, nustatydamas klinikose dirbantiems logopedams darbo laiko ir atostogų trukmę, nepažeidė Sveikatos apsaugos ministerijos teisės aktų nuostatų, todėl įsakymas yra teisėtas, o ieškovių darbinės teisės šiuo įsakymu pažeistos nebuvo”.

Apibendrinant darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse reglamentavimą, galima daryti šiuos pastebėjimus. Nežiūrint į kai kuriuos reglamentavimo skirtumus nacionaliniuose ar tarptautiniuose teisės aktuose, egzistuoja bendra taisyklė, kurios privalu laikytis organizuojant darbo ir poilsio laiką: kiekvienas darbo valandų pailginimas ekonominės veiklos srityse suponuoja pareigą nustatyti ekvivalentišką poilsio valandų pailgėjimą. Tai ypač svarbu dirbant mobilų darbą. Proporcingas darbo ir pertraukų laiko paskirstymas – vienas svarbiausių mobilaus darbuotojo kokybiško darbo garantų. Šiame kontekste reikšmingos nuostatos, nustatančios “pakankamą poilsį”, t. y. pertraukų ir poilsio minimumą.

Vienas iš svarbiausių aptariamų darbo ir poilsio ypatumų garantų yra tinkama darbo ir poilsio laiko apskaita. Galima pastebėti tendencijas griežtinti darbo ir poilsio laiko apskaitą bei kontrolę, pavyzdžiui, nustatant reikalavimą įrengti tachografus nekomercinius krovinius vežančiose transporto priemonėse, nustatant tikrinamų vairuotojo darbo dienų minimumą, kuris pamečiui bus didinamas. Atitinkamai griežtinama ir įmonių atsakomybė už darbo ir poilsio režimo pažeidimą. Pozityviai vertintinas ir reikalavimas įmonėms rinkti vairuotojų darbo laiko duomenis, ir dažnesnis rizikos įmonių tikrinimas, ir bendro pažeidimų sąrašo suderinimas ES lygmeniu.



## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Darbo ir poilsio režimo ypatumų nustatymo ekonominės veiklos srityse prielaidomis galima laikyti poreikį mažinti nelaimingų atsitikimų dėl darbo ir poilsio režimo pažeidimo skaičių, taip pat vystyti šių veiklos sričių efektyvumą, kuris savo ruožtu teigiamai veikia visos valstybės ekonominio išsivystymo rodiklius. Šie tikslai apima opertyvų visuomenės narių poreikių (ekonominių bei saugumo) tenkinimą, racionalų žmogiškųjų resursų panaudojimą ir pan.

2. Aptariamasis darbo dienos (pamainos) laiko iki 24 valandų nustatymas dar neišpareigoja darbdavio nustatyti pailgintą nei daugeliui darbų įprasta darbo dienos laiką, viršijantį 8 valandas. Tokia galimybė atsiranda tik tada, kai dėl darbo specifikos neįmanoma darbo laiko paskirstyti taip, kad darbo diena neviršytų 8 valandų. Šią nuostatą galima laikyti pozityvia ir įtvirtinančia darbuotojo teisę į poilsį.

3. Įstatymų leidėjas, leisdamas pailgintą iki 24 valandų per parą darbo trukmę ekonominės veiklos srityse, kartu nustato imperatyvius ribojimus taikant šią nuostatą. Ribojimai pasireiškia nustatant maksimalią savaitės valandų (iki 48 valandų) ir poilsio tarp darbo dienų (ne mažiau kaip 24 val.) trukmę. Tačiau esant tam tikroms sąlygoms, t. y. jeigu per 4 mėnesius neviršijamas 48 darbo valandų per savaitę vidurkis, įstatymas suteikia galimybę šią darbo trukmę pailginti iki 60 valandų per savaitę. Todėl darytina išvada, jog reikalavimas išlaikyti aptariamą 48 valandų savaitinį limitą nėra absoliutus.

4. Mobilieji darbuotojai nustatytą pailgintą paros ir savaitės darbo valandų trukmę, taikomi imperatyvūs apsaugos reikalavimai nepertraukiamą darbo laiką išdėstyti tam tikrais proporcingais intervalais derinant su didesnėmis ar mažesnėmis poilsio pertraukomis. Ši nuostata, kuria visiems mobilieji darbuotojai nustatomas poilsio minimumas, yra pažangi, atsižvelgiant į padidintą darbuotojo pervargimo riziką atliekant mobilų darbą.

5. Nacionalinių ir EB teisės aktų analizė leidžia pastebėti tam tikrus mobilios darbuotojo darbo ir poilsio reglamentavimo skirtumus: tai atsispindi nustatant darbo laiko sumą per dieną, savaitę ar mėnesį. Pavyzdžiui, galima teigti, jog nacionalinių teisės aktų (Vyriausybės nutarimo Nr. 587) normos suteikia didesnę diskreciją viršijant 9 valandų kasdienę vairavimo trukmę, tuo tarpu EB teisės aktai (Reglamentas (EB) Nr. 561/2006) į tai žiūri griežčiau, leisdami šią trukmę pailginti iki 10 valandų tik išimtiniais atvejais. Nacionaliniai teisės aktai (Vyriausybės nutarimas Nr. 587) nustato ir didesnę leidžiamą savaitės darbo trukmę – iki 60 valandų, tuo tarpu kai EB teisės aktas (Direktyva 2002/15/EB) imperatyviai nurodo maksimalų – 56 valandų – savaitės darbo laiką. Tačiau toks palyginimas

vargu ar galėtų suponuoti išvadą, jog Lietuvoje transporto darbuotojams nustatyti ne tokie griežti reikalavimai. Tai – greičiau tik vienas iš darbo ir poilsio režimo variantų. Čia reikšminga bendra taisyklė, taikoma visose ekonominės veiklos srityse: kiekvienas darbo valandų prailginimas turi būti kompensuojamas ekvivalentišku poilsio laikotarpiu.

6. Problema galima laikyti neatitikimą tarp nacionalinių teisės normų (Vyriausybės nutarimo Nr. 587) ir tarptautinių teisės normų, reglamentuojančių nepertraukiamo poilsio laikotarpio jūrų transporte: nacionalinės teisės normos nustato trumpesnę poilsio minimumą – 5 valandas, o tarptautinės teisės normos – 6 valandas. Lieka neaišku, kodėl jūrininkų nepertraukiamas poilsio laikotarpis yra trumpesnis nei numatyta ne tik TDO ir TJO konvencijose, bet ir atitinkamuose EB teisės aktuose. Tad rekomenduotina šį klausimą suderinti ratifikuojant TDO konvencijas Nr. 147 ir Nr. 180.

7. Galima daryti nedviprasmišką išvadą, jog darbo ir poilsio laiko ekonominės veiklos srityse instituto reglamentavimas pasižymi pozityviais poslinkiais: tai pasireiškia darbo laiko apskaitos, kontrolės, atsakomybės griežtinimu:

- a) darbo laiko apskaitos griežtėjimo tendenciją atspindi reikalavimas įrengti tachografus ir transporto priemonėse, vežančiose nekomercinius krovinius;
- b) pozityviai vertinamas tikrinamų vairuotojo darbo dienų minimumo nustatymas, kuris pamečiui bus didinamas;
- c) atitinkamai griežtinama ir įmonių atsakomybė už darbo ir poilsio režimo pažeidimą (dažnesnis jų tikrinimas ir didesnės baudos);
- d) pozityviai vertintini ir kiti nauji reikalavimai, įpareigojantys įmonėms rinkti vairuotojų darbo laiko duomenis, dažniau tikrinti rizikos įmones;
- e) reikšmingas bendro pažeidimų sąrašo suderinimas ES lygmeniu, aiškiai įvardijant darbo laiko pažeidimo laipsnį, t. y. kas yra sunkus ar vidutinio sunkumo darbo laiko pažeidimas.

8. Pastaruoju metu Europoje vis dažniau diskutuojama didesnės darbdavių ir darbuotojų diskrecijos nustatant darbo ir poilsio laiką klausimu. Autorės nuomone, į tokią diskreciją organizuojant darbo poilsio laiką ekonominės veiklos srityse reikia žiūrėti labai atsargiai atsižvelgiant į šių darbų sąsają su padidinta rizika ne tik patiems darbuotojams, bet ir kitiems asmenims bei aplinkai. Šiuo atveju svarbiausia, kad nebūtų pažeisti imperatyvūs įstatymų reikalavimai. Taigi, nacionalinę teisę būtina optimaliai harmonizuoti su tarptautiniuose ir ES teisės aktuose formuluojamais imperatyviais reikalavimais, pasiliekant galimybę nustatyti griežtesnius imperatyvus.

## ŠALTINIAI IR LITERATŪRA

### Norminiai teisės aktai

#### 1. Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33 - 1014.
2. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 1961 06 26 priimtas LTSR Aukščiausiosios Tarybos. *Prieiga per internetą*: <http://www3>
3. Darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137.
4. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1 – 1; 2007, Nr. 49- 1880.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64 – 2569.
6. *Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2003.
7. Pramonės darbininkų samdos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1933, Nr. 429/2966; 1934, Nr. 675/4997; 1939, Nr. 675/4997.
8. Lietuvos Respublikos švenčių dienų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1990, Nr. 31 - 757.
9. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 4 - 104.
10. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36 - 973.
11. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 2 - 18.
12. Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 101 - 2300.
13. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 95 - 2968.
14. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 95 - 2968.
15. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 139, 140, 176, 180, 190, 201, 212, 249, 281 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38 – 1733.
16. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70 – 3170.
17. Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1940 m. spalio 8 d. įsakymas. *Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos žinios*, 1940, Nr. 1.

18. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. 1 - 507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 49 - 913.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 25 d. nutarimas Nr. 1186 “Dėl valstybės valdymo įstaigų darbuotojų darbo laiko nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 93 – 1824.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 20 d. nutarimas Nr. 248 “Dėl darbo ir poilsio laiko ypatumų kai kuriose ūkio šakose, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo ir darbų, kuriuose gali būti laikoma ilgesnė kaip 12 valandų per parą darbo (pamainos) trukmė“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 18 - 473; 1999, Nr. 35 - 1040; 2000, Nr. 72 - 2234.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48 – 2120.
22. Darbo ir poilsio ypatumai ekonominės veiklos srityse, patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48 – 2120.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 93 – 4205.
24. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1995 m. gruodžio 20 d. įsakymas Nr. 144 “Dėl darbo dienos (pamainos) poilsio režimų bendrųjų nuostatų“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 107 - 2405.
25. Tachografų naudojimo taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro ir valdymo reformų ir savivaldybių reikalų ministro 2000 m. balandžio 25 d. įsakymu Nr. 126/44. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 36 – 1018.
26. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2005 m. sausio 28 d. įsakymas Nr. 3-37 „Dėl kelių transporto priemonių vairuotojų vairavimo ir poilsio laiko režimo tikrinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 16 – 515.

## 2. Tarptautiniai teisės aktai

27. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, priimta Jungtinių Tautų Organizacijos Generalinės Asamblėjos 1948 m. gruodžio 10 d. *Prieiga per internetą:* <http://www.un.org/rights/50/decla.htm>
28. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, priimtas Jungtinių Tautų Organizacijos Generalinės Asamblėjos 1966 m. gruodžio 16 d. *Prieiga per internetą:* <http://www.un.org/russian/document/convents/pactecon.htm>
29. Europos socialinė chartija, priimta Europos Tarybos 1961 m. spalio 18 d. In *Žmogaus teisės. Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1993, p. 78 – 101.
30. Ratifikuotos konvencijos ir jas lydinės rekomendacijos [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.] *Prieiga per internetą:* <http://www.SOCinin.lt/index.php?1211971365>
31. Tarptautinės Jūrininkų Organizacijos 1978 m. konvencija dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų (STCW). *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 10 - 325.
32. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Vastybės žinios*, 1996, Nr. 27 – 649.
33. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 180 „Dėl jūrininkų darbo laiko ir laivo įgulos komplektavimo“. In *Dambrauskienė G., Mačernytė – Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001.
34. ILO adopts sweeping new charter for maritime sector; New Convention will guarantee "quality ship-work" worldwide [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.] *Prieiga per internetą:* <http://www.ilo.org/public/english/bureau.int/pr/2006/7.htm>
35. ILO Director-General says new maritime Convention for Iraq to make "labour history". [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.] *Prieiga per internetą:* <http://www.ilo.org/public/english/bureau/int/pr/2006/6.htm>

## 3. Europos Sąjungos teisės aktai

36. Europos Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3820/85 „Dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo”.
37. Europos Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3821/85 „Dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų”.

38. Europos Tarybos Direktyva 88/599/EEB „Dėl reglamento (EEB) Nr. 3820/85 Dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir reglamento (EEB) Nr. 3821/85 Dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų tipinių įgyvendinimo kontrolės procedūrų”.
39. Europos Sąjungos Direktyva 93/104/EC. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>
40. Europos Tarybos Direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų”. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>
41. Europos Tarybos Direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo. *OJ* 1999. L0063.
42. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB „Dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo”. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>
43. EU Consil Resolution of 3 June 2002 on a new Community strategy on health and safety at work (2002 – 2006) . *Prieiga per internetą*: Official Journal of the European Communities 2002/C C161/01
44. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų”. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>
45. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 561/2006, 2006-03-15. *Prieiga per internetą*: <http://www.europa.eu/>
46. Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) ir Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) susitarimas dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. *Official Journal* L 195 , 27/07/2005 P. 0018 – 0020.

#### **4. Specialioji literatūra**

47. ČIOČYS, P. *Teisės pagrindai*. Vilnius: VVK leidykla, 2000.
48. DAMBRAUSKIENĖ, G.; ir MACERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
49. JAKUBAUSKIENĖ, Lina. Seminaras apie darbo ir poilsio režimą. *Vežėjų žinios*, 2003, lapkritis, Nr. 22, p. 20.

50. JEFIMOV, S. *Morskoje strachovanyje. Teorija I praktika*. Moskva: RosKonsult, 2001.
51. KADZIAUSKAS, Giedrius. Lietuva ir 48 darbo santykių valandos Europoje, 2005 12 13. *Prieiga per internetą: [www.komentaras.bernardinai.lt](http://www.komentaras.bernardinai.lt)*
52. KŪRIS, Pranas. *Atsakomybės tarptautinėje teisėje problemos*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1970.
53. KUŽDAILIS, A. *Laivai ir jūrininkai*. Vilnius: Vyturys, 1987.
54. *Lietuvos darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius, 2000.
55. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, t. I, d. 1. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003.
56. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, t. II, d. 3: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.
57. MAKSIMAITIS, Mindaugas; ir VANSEVIČIUS, Stasys. *Lietuvos valstybės ir teisės istorija*. Vilnius, 1997.
58. RADZEVIČIUS, E. Specialių žinių taikymas tiriant nusikalstamus darbų saugos taisyklių pažeidimus. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2003. T. 43 (35).
59. RADZEVIČIUS, E. *Specialių žinių panaudojimas tiriant nusikalstamus darbų saugos taisyklių reikalavimų pažeidimus: teorija ir praktika Lietuvoje: daktaro disertacija [Rankraštis]: socialiniai mokslai, teisė (01 S)*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2006.
60. *Strachovanyje ot A do Ja*. [red. L.Korčevskoj, J.Turbinoj]. Moskva: INFRA – M, 1996.
61. STRANGE, Susan. *Valstybės ir rinkos*. Vilnius: Eugimas, 1998.
62. STREMAUSKAS, M. *Darbo drausmė ir kadru kaita: medžiaga lektoriui*. Vilnius: Žinija, 1981.
63. TARTILAS, J. Traumų prevencijos problema ir socialinė sauga. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2002, t. 25 (17).
64. TARTILAS, J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
65. TIAŽKIJUS, V.; PETKEVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999.
66. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
67. Tolimųjų reisų vairuotojai nesilaiko darbo ir poilsio režimo. *Kauno diena*, 2005 rugpj. 3, p. 7.
68. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius, 1989.

69. VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004.
70. ZUBIENĖ, Gitana. Po nelaimių Lenkijos keliuose į turistines keliones išsiruošę šiauriečiai atidžiau seka vairuotojų darbą ir poilsį. *Šiaulių naujienos*, 2000 rugs. 5, p. 8.
71. ŽALIMAS, D.; ŽALTAUSKAITĖ – ŽALIMIENĖ, S.; PETRAUSKAS, Z.; ir SALADŽIUS, J. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001.

## 5. Enciklopedijos, žinynai

72. *Slovarj po trudovomu pravu*. Moskva: BEK, 1998.
73. Darbo teisės žinynas. Konsultacijos vadovui. *Verslo žinios*, 2003.

## 6. Praktinė medžiaga

### 6.1. Teismų praktika

74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 7 – 134 / 2001. *Prieiga per internetą: [www.litlex.lt](http://www.litlex.lt)*
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. rugsėjo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 763 / 2003. *Prieiga per internetą: [www.litlex.lt](http://www.litlex.lt)*
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 314 /2005. *Prieiga per internetą: [www.infolex.lt/Praktika/tekstas.asp?id=50466](http://www.infolex.lt/Praktika/tekstas.asp?id=50466)*

### 6.2. Kita praktinė medžiaga

77. Bendros žinios apie Tarptautinę darbo organizaciją, [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 27 d.] *Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1525310391>*
78. *Darbo ir poilsio laiką reglamentuojančių teisės aktų taikymas praktikoje: teisinių ir finansinių sprendimų spektras*. Vilnius: Darbo santykius ir darbo saugą reguliuojančių teisės aktų taikymas praktikoje, 2002.
79. *Darbo ir poilsio laiką reglamentuojančių teisės aktų taikymas praktikoje: teisinių ir finansinių sprendimų spektras*. Vilnius: Darbo santykius ir darbo saugą reguliuojančių teisės aktų taikymas praktikoje, 2001.



80. Laiko ženklai: Valstybinės darbo inspekcijos statistiniai duomenys. *Lietuvos rytas*, 2005 08 18, Nr. 190 (4454).
81. Laisvosios rinkos institutas: analitinė medžiaga, 2006 11 16. *Prieiga per internetą*: [www.lri.lt](http://www.lri.lt)

## SANTRAUKA

Magistro baigiamajame darbe apžvelgti darbo ir poilsio ypatumai ekonominės veiklos srityse - reglamentavimo prielaidos ir ribos.

Kadangi darbo ir poilsio laiko sąvoka yra atskiras ir vienas iš pagrindinių darbo teisės institutų, kurių sudaro du poinstitučiai – darbo laikas ir poilsio laikas, iš kurių vienam nesant nebūtų galima kalbėti bei suprasti kito, bei šios sąvokos yra neatsiejama mano magistro darbo dalis, todėl pirminiuose baigiamojo darbo skyriuose aš atskirai pabandžiau išdėstyti kaip darbo ir poilsio laiką reguliuoja norminiai aktai, kokie yra oficialūs išaiškinimai. Be to, tai buvo tikslinga atlikti, kad būtų galima pereiti prie darbo ir poilsio ypatumų ekonominės veiklos srityse.

Atsižvelgiant į ekonominių, socialinių santykių įvairovę, Darbo kodekso normos negali universaliai sureguliuoti kai kurių veiklos sričių, todėl ir yra išskiriamos specifinės veiklos sritys. Magistro darbe aptariau ekonominių veiklos sričių specifines darbo sąlygas. O būtent, aptariau Vyriausybė 2003 m. gegužės 14 d. nutarimo Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo.“ Šiuo nutarimu patvirtinti darbo ir poilsio laiko transporto (kelių, geležinkelio, civilinėje aviacijoje, jūrų transporto, vidaus vandens transporto), telekomunikacijų, pašto, žemės ūkio, žemės ūkio produkciją perdirbančiose, energetikos įmonėse, gydymo ir globos (rūpybos) įstaigose, žvejybos laivuose ir kitose ekonominės veiklos srityse ypatumai.

Smulkiau paanalizavau darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė. Tikslas pasiektas analizuojant tarptautinius ir nacionalinius norminius teisės aktus, mokslinę literatūrą. Išnagrinėjus darbo ir poilsio ypatumus ekonominės veiklos srityse - reglamentavimo prielaidas ir ribas, buvo atskleistas, palyginti dar naujos srities, ypatumai, jos reglamentavimas, bei trumpai teisinės ir socialinės problemos.

## SUMMARY

This Master's degree thesis reviews specificities of work and leisure time in spheres of economic activity – preconditions and limits of regulation.

Since the concept of work and leisure time is a separate and one of the main institutes of work law, which is comprised of two sub-institutes – work time and leisure time. In case one of those sub-institutes is absent it would be impossible to discuss and understand the other. Also, those concepts are an integral part of my Master's degree thesis, therefore, in the first sections of this thesis I attempted to describe separately how normative deeds regulate work and leisure time and what official explanations are available. Besides that, this was performed with purpose in order to transfer to specificities of work and leisure time in spheres of economic activity.

Considering variety of economic and social relation, norms of Labor Code cannot universally regulate some spheres of activity. Therefore, specific spheres of activity get accentuated. This Master's degree thesis discusses specific work conditions of spheres of economic activity. Namely, decision No. 587 dated May 14, 2003 of the Government “Concerning confirmation of list of jobs, where duration of working hours up to twenty-four hours per day can be applied, specificities of work and leisure time in spheres of economic activity, conditions of works, which (in case they are present) sum working hours accounting can be introduced, description of order of introduction of sum working hours accounting in institutions, enterprise and organizations.” This decision confirmed specificities of work and leisure time in transport (road, railway, civil aviation, marine transport and internal waters transport), telecommunication, postal, agricultural companies, companies processing agricultural products, energetic companies, treatment and custody (foster) institutions, fishing ships and other sphere of economic activity.

I analyzed jobs, where duration of working hours up to twenty-four hours per day can be applied, in more detail. The goal was achieved by analyzing international and national normative legal deeds and scientific literature. Having analyzed specificities of work and leisure time in spheres of economic activity - preconditions and limits of regulation, specificities of comparatively still new sphere, its regulation as well as legal and social problems in brief were revealed.