

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Emilijos Tamulytės

V kurso, darbo ir socialinės teisės šakos

Teisės studentės

MAGISTRO DARBAS

**DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO PARADIGMOS POKYČIAI
EUROPOS SĄJUNGOS IR LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖJE**

**CHANGES IN THE PARADIGM OF LEGAL REGULATION OF WORKING
TIME IN THE EUROPEAN UNION AND THE REPUBLIC OF LITHUANIA**

Vadovas: Prof. dr. Tomas Davulis

Recenzentė: Vyr. lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Vilnius

2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro darbe analizuojami darbo laiko teisinio reguliavimo paradigmos pokyčiai Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisėje. Magistro darbas atskleidžia, kaip darbo laiko sampratą, jos teisinį įtvirtinimą ir taikymo praktiką keitė tarptautiniai standartai, Europos Sąjungos teisės aktai bei nacionalinės teisėkūros procesai, veikiami socialinių, ekonominių ir technologinių pokyčių. Remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija, nacionaliniais teisės aktais, aktualia teismų praktika, dėmesys skiriamas darbo laiko, kaip socialinio reiškinių, svarbai, lankstumo siekiui, skirtingų darbo režimų įtakai darbo laiko reguliavimo aiškinimo ir taikymo pokyčiams, aptariami aktualūs iššūkiai, siekiant racionaliai reguliuoti besikeičiantį darbo laiko supratimą.

Pagrindiniai žodžiai: darbo laikas, poilsio laikas, teisinis reguliavimas, paradigmos pokyčiai, lankstumas.

The master's thesis analyses the changes in the paradigm of legal regulation of working time in the European Union and the Republic of Lithuania. The master's thesis reveals how the concept of working time, its legal consolidation and application practice have been changes by international standards, European Union legislation and national legislative processes, influenced by social, economic and technological changes. Based in the jurisprudence of the Court of Justice of the European Union, national legislation and current case law, the focus is on the importance of working time as a social phenomenon, the aim of flexibility, the impact of different working regimes on changes in the interpretation and application of the regulation of working time, and the current challenges are discussed in order to rationally regulate the changing understanding of working time.

Keywords: working time, rest time, legal regulation, paradigm changes, flexibility.

TURINYS

IVADAS	4
1. DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO PARADIGMOS GENEZĖ	6
1.1 Darbo laiko teisinio reguliavimo istorinė raida	6
1.2. Darbo laiko teisinio reguliavimo pokyčiai po Europos Sąjungos įkūrimo.....	12
1.3. Darbo laiko teisinis reguliavimas Lietuvoje	16
2. PASTAROJO DEŠIMTMEČIO DARBO LAIKO REGULIAVIMO PARADIGMOS POKYČIAI.....	21
2.1. Darbo laiko sampratos pokyčiai.....	22
2.2. Darbo laiko režimai ir lankstumo siekis	25
2.3. Budėjimas bei ribos tarp darbo ir poilsio laiko.....	31
2.4. Nuotolinis darbas.....	38
3. DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO IŠŠŪKIAI.....	43
3.1. Darbuotojų teisė atsijungti	43
3.2. Darbas skaitmeninėse platformose.....	46
3.3. Pasiūlymai trumpinti darbo laiką?.....	49
IŠVADOS.....	53
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	55
SANTRAUKA	63
SUMMARY	64

IVADAS

Temos aktualumas. Darbo laiko teisinis reguliavimas – viena svarbiausių darbo teisės sričių, tiesiogiai susijusi su darbuotojų teise į tinkamas darbo sąlygas, saugumą, sveikatą ir gyvenimo kokybę. Nuo pat darbo teisės atsiradimo šio instituto paskirtis buvo apsaugoti darbuotoją nuo per ilgų darbo valandų, užtikrinti tinkamas darbo ir poilsio laiko sąlygas. Pastarųjų dešimtmečių patirtis parodė, kad keičiantis ekonominėms ir socialinėms sąlygoms, spartėjant technologijų plėtrai, daugėjant netipinių darbo formų įvairovei bei vertinant globalinių iššūkių įtaką, tradicinė darbo laiko samprata nebėra pakankama. Dėl to vis dažniau keliama reikalavimai peržiūrėti darbo laiko reguliavimo modelius, jų teisinį pagrindą bei taikymo praktiką, kad jie atlieptų šiuolaikinius darbo rinkos pokyčius. Ši tema reikšminga Europos Sąjungos teisės kontekste, kur darbo laiko reglamentavimas nuolat vystomas per direktyvas ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudenciją, o valstybės narės turi šiuos pokyčius perkelti į nacionalinę teisę ir užtikrinti tinkamą jų taikymą. Todėl darbo laiko teisinio reguliavimo paradigmos analizė aktuali tiek teisiniam mokslui, tiek siekiui užtikrinti nuoseklią ir veiksmingą darbuotojų teisių apsaugą nuolat besikeičiančioje darbo aplinkoje.

Darbo tikslas. Išanalizuoti ir pateikti darbo laiko teisinio reguliavimo paradigmos pokyčius Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisėje.

Darbo uždaviniai.

1. Ištirti darbo laiko teisinio reguliavimo raidos istorines tendencijas ir paradigmos pokyčius Europos Sąjungos bei Lietuvos Respublikos teisėje, atskleisti, kaip formavosi darbo laiko samprata, ribos ir apsaugos priemonės;
2. Įvertinti Europos Sąjungos teisės aktų, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijos poveikį darbo laiko sampratos plėtrai;
3. Išanalizuoti Lietuvos Respublikos darbo teisės raidą darbo laiko reguliavimo srityje;
4. Įvertinti šiuometinius darbo laiko reguliavimo iššūkius ir galimus darbo laiko reguliavimo pokyčius.

Tyrimo objektas. Darbo laiko teisinio reguliavimo paradigmos pokyčių Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisėje analizė.

Tyrimo metodai. Darbo laiko teisinio reguliavimo paradigmos pokyčiams atskleisti taikyti temai aktualūs ir susiję tyrimo metodai. Sisteminis analizės metodas pasitelkiamas,

siekiant atskleisti darbo laiko teisinio reguliavimo pokyčių ypatumus, sistemiškai analizuojant Europos Sąjungos ir nacionalinius teisės aktus bei aktualią teismų praktiką. Istorinis metodas taikytinas, atskleidžiant darbo laiko reguliavimo genezę – pradmenis ir vystymąsi nuo 19 amžiaus. Teleologinis (įstatymo tikslo) teisės aiškinimo metodas naudojamas teismų praktikos, Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų analizei, nustatant pastarųjų tikslus ir uždavinius. Lyginamuoju metodu analizuojamos skirtingų teisės aktų nuostatos, siekiant nustatyti jų įtaką darbo laiko reguliavimo paradigmos kaitai.

Darbo originalumas. Darbo laiko teisinio reguliavimo tema įvairiais aspektais nagrinėta tiek Lietuvos, tiek užsienio literatūroje, vis dėlto sisteminių darbų, kompleksškai vertinančių darbo laiko sampratą, reguliavimo ir aiškinimo paradigmos kaitą Europos Sąjungoje ir Lietuvos Respublikos teisėje, pastaraisiais metais nebuvo publikuota. Šiame darbe analizuojami darbo laiko teisinio reguliavimo pokyčiai, remiantis ne tik teisės aktų analize, bet ir jų istorinės bei jurisprudencinės raidos vertinimu. Skirtingai nei daugumoje mokslinių darbų, apsiribojančių vienu aspektu, pavyzdžiui, darbo ir poilsio laiko trukme, darbo režimų klasifikavimu, nagrinėjamoje temoje darbo laiko teisinis reguliavimas analizuojamas ne fragmentiškai, o kaip nuosekli paradigminė kaita, apimanti istorinę raidą, šiuometinius pokyčius ir iššūkius.

Pagrindiniai šaltiniai. Informacijai pateikti naudojami įvairiausi šaltiniai, dalis jų rasta pasitelkiant Vilniaus universiteto bibliotekos „Mokslinių tyrimų asistento“ (dirbtinio intelekto) pagalbą. Naudojama specialioji literatūra – tiek Lietuvos Respublikos, tiek užsienio kompetentingų teisės mokslininkų ir specialistų straipsniai ir kita literatūra, remiamasis įvairiausiais teisės norminiais aktais – 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų bei kitomis Europos Sąjungos direktyvomis, Lietuvos Respublikos darbo kodekso redakcijomis, taip pat Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija ir šiam darbui aktualiais Europos Sąjungos institucijų leidiniais.

1. DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO PARADIGMOS GENEZĖ

Paradigma (gr. *paradeigma* – pavyzdys) – tam tikro mokslinio tyrimo teorinių ir metodologinių prielaidų visuma, taip pat istorinis pavyzdys, pasitelkiamas reiškiniui įrodyti ar palyginti (Visuotinė lietuvių enciklopedija, n.d.).

Temoje analizuojama darbo laiko teisinio reguliavimo paradigma suprantama, kaip istoriškai susiformavusių teisinių nuostatų, socialinių vertybių, ekonominių interesų ir politinių prioritetų visuma, kuri lemia darbo laiko sampratos, ribų ir apsaugos modelį. Paradigma apima ne tik norminių teisės aktų struktūrą, bet ir platesnį kontekstą, kuriame šios normos atsirado ir vystėsi – pramonės vystymąsi, technologinę pažangą, darbo santykių transformaciją, nulėmusią žmogaus teisių ir socialinės apsaugos stiprėjimą. Analizuoti darbo laiko teisinio reguliavimo paradigmą, reiškia atskleisti, kaip keičiantis laikmečiui keitėsi požiūris į darbo laiką – nuo darbdavio reguliuojamos darbo laiko trukmės modelio iki tarptautiniais standartais grindžiamų darbuotojų teisių į apsaugą nuo per ilgo darbo laiko, tinkamo poilsio užtikrinimą ir socialinį lankstumą.

1.1 Darbo laiko teisinio reguliavimo istorinė raida

„Skirtingai nei kitos teisės šakos, darbo teisė neturi šimtametės tradicijos palikimo. Net jei pagrindiniai darbo teisės tikslai nesikeičia, detaliojo teisinio reguliavimo ir teismų praktikos pokyčiai per trumpą laiką gali būti įspūdingi. Dauguma esminių transformacijų yra nulemtos struktūrinių ekonomikos pokyčių, tačiau jos taip pat gali atsirasti dėl spaudimo pakeisti pusiausvyrą tarp kapitalo ir darbo, reaguojant į laikinus ekonominius sunkumus arba į vykstančius technologinius ir organizacinius darbo modelių pokyčius“ (Davulis, 2017a, p. 11). Viena iš esminių darbo teisės dalių yra darbo laiko reguliavimas, ilgainiui susiformavęs reaguojant į socialinius, ekonominius ir technologinius pokyčius. Šis reguliavimas išsivystė nuo minimalių apribojimų iki griežtų standartų, nustatytų tarptautiniu ir nacionaliniu lygmeniu.

Darbo santykiai nuo pat darbo teisės ištakų dar iki 20 amžiaus pradžios, nebuvo išsamiai reglamentuojami darbo laiko atžvilgiu (Tiažkius et al., 1999). Darbo laiko reguliavimas istoriškai vystėsi iš humanitarinių paskatų, apsaugant darbuotojų interesus, siekiant užtikrinti tinkamesnes darbo sąlygas. Darbo laiko reguliavimo istorinei raidai itin reikšminga technologijų ir daiktų gamybos būdo kaita. Kaitai savo ruožtu būtinai naujovės,

per ilgą laiko tarpą sukauptos žmonijos žinios, sąlygojančios išradimus bei sudėtingus atradimus, kurie palengvino daiktų gaminimo būdą, kas rodo visuomenės išsivystymo lygį. Išsivystymo lygis objektyviai yra pažangumo rodiklis, tačiau tai lėmė itin greitą visuomenės susiskaldymą į labai skirtingus socialinius luomus, o tai įtakojė nereguliuotą ne tik darbininko amžių, darbo sąlygų, bet ir darbo laiko apskaitą, nepažangią šiandieninio darbo laiko teisinio reguliavimo supratimo ir vertinimo kontekste.

Taigi, žmonijos istorijos lūžius, tokius kaip 18 amžiaus antroje pusėje – 19 amžiaus pradžioje Vakarų Europoje vykusią pramonės revoliuciją, tiesiogiai lėmė esminiai technologiniai pokyčiai, kurie veikė ekonomiką. Technologinių pokyčių sąlygotas gamybos būdas (įrenginiai ir mašinos) spartino gamybą, įtakojė gaminių kokybę, darė įtaką pasiūlai. Mašinų ir naujų įrenginių dėka, gamtos išteklių gavybai bei prekių gamybai tampant nepalyginant produktyvesnei, darbo laiko teisinis reguliavimas vystėsi ir buvo sąlygotas susiformavusių visuomenės klasių – 19 amžiuje pradėtą suvokti visuomenę, kaip sudarytos iš klasių – buržuazijos ir proletariato.

Technologijų ir daiktų gamybos pokyčiai lėmė pramonės perversmo mechanizacijos ir naujų technologijų plėtrą, skatino masinę urbanizaciją ir darbininkų koncentraciją pramonės centruose. Kartu su pramonės mechanizacija, darbas tapo nepriklausomas sezoniškumo, paros laiko, oro sąlygų ir kitų veiksnių, tačiau išaugo nenutrūkstamos darbo jėgos poreikis, kuria tapo ne tik vyrai, bet ir moterys bei vaikai, neretai iki 10 metų amžiaus. Darbdaviams siekiant kiek įmanomo gamybos ir išteklių gavybos našumo ir maksimalaus pelno, darbuotojų darbo sąlygos staiga tapo nė motais. Darbo sąlygos tapo pavojingos, o darbuotojai patirdavo didelį fizinį ir psichologinį krūvį – itin ilgos darbo valandos, siekusios 14-16 valandų per dieną, neatribojant ir vaikų bei moterų darbo, naktinis darbas, prastos darbo sąlygos, alino žmones. Ilgainiui išaugo darbuotojų nepasitenkinimas darbo sąlygomis, kas lėmė pirmojo, darbo laiką reguliuojančio, įstatymo priėmimą – 1802 metų „Health and Morals of Apprentices Act“ (liet. Parapijų mokinių ir moralės įstatymas) (UK Parliament, n.d. a), kuris įtakojė parapijose gyvenančių vaikų, dar vadinamų „pauper apprentices“ (liet. vargšai pameistriai), dirbančių medvilnės gamyklose, darbo sąlygų gerinimą. Kaip rodo įstatymo pavadinimas – „Health and Morals“ (liet. „sveikata ir moralė“), pastarasis turėjo du pagrindinius rūpesčius. Įstatymas saugojo vaikų „vargšų pameistrių“ gerovę darbo metu – įvesti nurodymai ventiliuoti medvilnės fabrikų patalpas, apribotas darbo laikas iki dvylikos valandų per dieną ir uždraustas darbas naktį, atsirado valgio pertraukos, įvesta privaloma medikų priežiūra prasidėjus infekcinei ligai fabrike. Įstatymu taip pat numatyta galimybė vaikams, dirbantiems fabrikuose, gauti pagrindinį

išsilavinimą, dalyvauti religinėse apeigose. Kaip minėta, šis teisės aktas galiojo vaikams, dirbantiems medvilnės fabrikuose, tačiau aktualu pažymėti, jog šis įstatymo leidėjų bandymas sureguliuoti darbo laiką ir gerinti darbo sąlygas, nors ir pripažįstamas nevykusiu bandymu tai padaryti, davė paskatą tolimesnei darbuotojų darbo sąlygų gerinimo agitacijai. Sekantis, nors paminėtina, jog taip pat neturėjęs didelės įtakos darbo sąlygų gerinimui medvilnės fabrikuose, įstatymas – 1819 metų „Cotton Mills and Factories Act“ (liet. Medvilnės fabrikų ir gamyklų įstatymas), uždraudė jaunesniems nei devynerių metų vaikams dirbti medvilnės fabrikuose ir nustatė vyresnių – 9-16 metų amžiaus vaikų darbo laiką (ne ilgesnį kaip 11 valandų per dieną). Šie du įstatymai atspindėjo ypatingai didelę problemą industrializacijos akivaizdoje ir skatino vis labiau pripažinti poreikį apsaugoti pažeidžiamus darbuotojus. Jungtinės Karalystės teisės aktai – 1802 metų ir 1819 metų įstatymai – laikomi pirmaisiais bandymais reguliuoti darbo laiką, panašios iniciatyvos netrukus prasidėjo ir kontinentinėje Europoje.

19 amžiaus trečiojo ir ketvirtojo dešimtmečių pagrindinė Didžiojoje Britanijoje besiformuojančioje darbo teisės diskusijų tema buvo dešimties valandų judėjimas (angl. Ten Hours Movement). Kadangi šio laikotarpio gamyklų įstatymai ir įvesti įvairūs draudimai bei įpareigojimai buvo naujiena, teisės normose buvo spragų, o ir jų nuostatų įgyvendinimas buvo sunkiai užtikrinamas. 1831 metais prasidėjęs dešimties valandų judėjimas buvo pirmasis reikšmingas darbininkų klasės siekis sušvelninti pramonės kapitalizmo poveikį darbininkų klasės šeimų gyvenimui. Judėjimas reikalavo trumpesnių darbo valandų darbuotojams iki 18 metų bei moterims, tačiau pagrindinis tikslas buvo trumpesnių darbo valandų įvedimas visiems suaugusiems darbuotojams. 1833 metais priimtas Gamyklų įstatymas (angl. Factory Act of 1833) (UK Parliament, n.d. b) žymėjo reikšmingą darbo teisės pažangą, kadangi neapsiribojo jo taikymu tik medvilnės gamyklose, o reguliavo darbo santykius ir kitose tekstilės industrijose (pramonėje su mašinų technika): vilnos, kanapių pluošto, lino, šilko. Įstatymas limitavo 9-13 metų amžiaus vaikų darbo laiką iki 8 valandų per dieną, 14-18 metų amžiaus vaikų darbo laiką iki 12 valandų per dieną, dalinai uždraudė vaikų iki 9 metų darbą tekstilės pramonėje (išimtinai vaikai iki 9 metų galėjo būti įdarbinami šilko gamyklose) bei visiškai uždraudė naktinį vaikų iki 18 metų darbą. Taip pat, 1833 metų Gamyklų įstatymas paskyrė instituciją, kuri buvo atsakinga už įpareigojimų vykdymo priežiūrą gamyklose, tačiau dėl tinkamo inspekcijos neveikimo „1833 metų įstatymas atrodė kaip įžvalgus valdančiosios klasės manevras, kuriuo buvo siekiama nuraminti darbininkų klasę, kartu visiškai nekeičiant darbo sąlygų“ (Thronson, 2021). Taigi, nors jis formaliai įtvirtino darbo laiko

apribojimus ir priežiūros institucijų atsakomybę, iš praktinės pusės tinkamai įgyvendinamas nebuvo, kas lėmė skeptišką vertinimą, kad teisės aktai tarnavo, tarsi socialinės įtampos mažinimo priemonė, o ne realių sąlygų keitimo mechanizmas. Minėtą įstatymą sekęs 1844 metų Gamyklų įstatymas (UK Parliament, n.d. c) iš esmės buvo pirmasis sveikatos ir saugos reguliavimas darbo teisės srityje. Šis įstatymas buvo itin svarbus moterų darbuotojų apsaugai – nustatė suaugusių moterų darbuotojų darbo laiką iki 12 valandų per dieną, kas atspindėjo vis labiau pripažįstamą būtinybę užtikrinti apsaugines priemones darbo vietose. Pagrindinis sutelktas dėmesys į vaikų ir moterų darbo laiko ribojimą atspindėjo ir tuomet vyravusį požiūrį, jog šie darbuotojai buvo laikomi labiau pažeidžiami ir moraliai saugotini. Galima sakyti, kad tokie ribojimai buvo orientuoti į visuomenės moralinių normų įtvirtinimą per teisės normas.

Dešimties valandų judėjimas savo kulminaciją pasiekė 1847 metais, kuomet buvo priimtas 1847 metų Gamyklų įstatymas (angl. 1847 Factory Act), dar vadinamas „Dešimties valandų įstatymu“ (angl. „The Ten Hours Act“). Darbuotojų pasipiktinimas prastomis darbo sąlygomis ir platesnis informuotumas apie ilgų darbo valandų žalą darbuotojų sveikatai bei gerovei darė spaudimą įstatymų leidėjams priimti naujas ir darbuotojų atžvilgiu geresnes reformas. Šis – priimtas po besitęsusių visuomenės protestų dėl prastų darbo sąlygų fabrikuose, patobulinus buvusius 1833 metų ir 1844 metų Gamyklų įstatymus. Teisės aktas turėjo ypatingą reikšmę bei buvo itin svarbus žingsnis darbo reformos ir darbuotojų teisių tobulinimo link. Įstatymu uždrausta moterims ir vaikams dirbti daugiau kaip 10 valandų per dieną, todėl tapo akivaizdu, jog visuomenės požiūris į darbo teises, o ypač silpniausių ir kone prasčiausiomis sąlygomis dirbančių moterų ir vaikų poreikį geresnėms darbo sąlygoms, keitėsi. Šis įstatymas buvo savotiškas „lūžis“, kuris vertė pripažinti, kad norint apsaugoti pažeidžiamus darbuotojus, būtinas vyriausybės įsikišimas. Žinoma, reguliavimo įgyvendinimas susidūrė su įvairiais iššūkiais: susilaukė pasipriešinimo iš gamyklų savininkų, didelio palaikymo iš kitų pramonės sričių darbuotojų, todėl dešimties valandų judėjimo darbas, akivaizdu, dar nebuvo baigtas. Įstatymas buvo patobulintas 1850 metais, peržiūrėjus ankstesnius ir išplėtojus jų idėjas, priimtas 1850 metų Gamyklų įstatymas (angl. 1850 Factory Act). Po šešerių metų priimtas 1856 metų Gamyklų įstatymas (angl. 1856 Factory Act) pagaliau apribojo darbdavių savivalę darbo laiko reguliavimo srityje, tai yra savavališkai daromą įtaką darbuotojų darbo laikui: įstatymu įvesta „normali darbo diena“. Įstatymu nustatytas dirbančių moterų ir vaikų darbo dienos laikas: vasaromis minėti darbuotojai galėjo dirbti nuo 6 valandos ryto iki 18 valandos vakaro, o žiemomis nuo 7 valandos ryto iki 19 valandos vakaro. Pagal įstatymu

nustatytas imperatyvias darbo laiko normas darbdaviai neteko galios nustatyti darbo laiko pradžią ir pabaigą savo nuožiūra. Darbo laiko reguliavimas ir toliau sparčiai vystėsi susilaukdamas vis platesnio subjektų rato palaikymo. Kitas, turėjęs didelę įtaką darbo standartų užtikrinimui ateityje, įstatymas išleistas 1878 metais ir buvo vadinamas „Naujuoju Gamyklų ir Dirbtuvių įstatymu“ (angl. The New Factory Act). Šios normos išsiskyrė griežtu požiūriu ir nustatė labai konkrečias sąlygas, reguliuojančias pertraukų darbo metu poreikį ir trukmę, atostogų ir šventinių dienų laiką, moterų ir vaikų darbo laiką bei institucijų, prižiūrinčių darbo tvarką ir sąlygas fabrikuose, veiklą (Cooke-Taylor, 2010). Teisinis darbo laiko reguliavimas atskleidė poveikį darbo aplinkai ir prieštaringai vertinamą ekonominę reikšmę. Pavyzdžiui, Dešimties valandų įstatymas buvo grindžiamas ne tik darbuotojų sveikatos, bet ir darbo rinkos pusiausvyros siekiu. Dar dėl 1847 metų įstatymo parlamentarų ir darbdavių debatuose buvo išsakyta gilus susirūpinimas dėl darbo sąnaudų ir konkurencingumo pranašumo (ar jo praradimo) tarptautinėje rinkoje. Teisės akto priešininkai tvirtino, jog trumpinant darbo laiką, britų pramonė neteks konkurencingumo Europos rinkoje prieš šalis, kuriose tokie ribojimai neįvedami. Reformų šalininkai į įstatymą žvelgė kitu kampu ir vertino, kad trumpesnis darbo laikas galimai didins darbuotojų produktyvumą, kadangi mažins nuovargį ir klaidų atsiradimo rizikos laipsnį, o taip pat sukurs naujas darbo vietas, proporcingai reguliuojamam darbo laikui padalijant darbo apimtį (Thronson, 2021).

Visi įstatymai, reguliuojantys darbo laiką, darbo sąlygas ir skatinantys humanitarinį požiūrį į dažnu atveju nehumanistinėmis sąlygomis dirbančių, darbuotojų poreikius ir gerovę, rezonavo kitose pasaulio šalyse, kurios po mažu ėmė pavyzdį iš pramonės revoliucijos lopšiu vadinamos Didžiosios Britanijos. Viena pirmųjų šalių, apribojusi darbo laiką vaikams buvo Prūsija, kurioje 1839 metais darbo laikas sutrumpintas iki 10 valandų per dieną. Prancūzijoje darbo laiko reguliavimo raida prasidėjo 1841 metais, kuomet buvo įvestas darbo laikas 8-12 metų vaikams ne ilgesnis nei 8 valandos per dieną, 12-16 metų vaikams – ne ilgesnis kaip 12 valandų per dieną, uždraustas darbas nakties metu. 1848 metais Belgijoje darbo laikas sutrumpintas iki 6,5 ir 10,5 valandų dirbantiems vaikams, priklausomai nuo jų amžiaus (Anderson, 2018). Vokietijoje 1887 metais kilo siūlymas uždrausti naktinį moterų darbą, o vedusioms moterims apriboti darbo laiką iki 10 valandų per dieną. 1891 metais priimtas Darbuotojų apsaugos įstatymas, kuris įvedė griežtas sąlygas darbo laiko ribojimui: moterų darbas apribotas iki 11 valandų per dieną, vaikų iki 16 metų apribotas iki 10 valandų per dieną, uždraustas darbas sekmadieniais. Kitose Europos šalyse, tokiose kaip Suomija, Austrija, Italija, Nyderlandai, pirmieji darbo laiko

reguliavimai įvesti tik 19 amžiaus 9-ajame dešimtmetyje, o Ispanijoje ir Norvegijoje – 1900-ųjų pradžioje (Moring, 2024).

Reikalavimai geresnių darbo sąlygų gamyklose ir fabrikuose, darbuotojų streikai 20 amžiaus pradžioje lėmė darbo teisės, kaip individualios teisės šakos, formavimąsi. 1919 metais įkurta Tarptautinė darbo organizacija (toliau tekste – TDO) yra viena pirmųjų ir seniausių specializuotų Jungtinių tautų (toliau tekste – JT) agentūrų, įkurta siekiant harmonizuoti darbo taisykles ir standartus tarptautiniu mastu. Įkūrus TDO, darbo laiko reguliavimas tapo vienu iš pagrindinių prioritetų. Pirmoji TDO priimta konvencija – Konvencija Nr. 1 buvo skirta reguliuoti darbo laiką pramonės sektoriuje, daug dėmesio skirta darbo laiko ribojimui iki 8 valandų per dieną ir 48 valandų per savaitę (Tarptautinė Darbo Organizacija, 1919). „Darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos formavimosi pradžia siejama su darbo laiko reguliavimo teisinėmis priemonėmis pradžia, o ir pirmoji Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija 1919 m. buvo skirta darbo laiko trukmei reguliuoti“ (Usonis, et.al, 2008). Taigi, šis standartas laikomas kertiniu darbo laiko reguliavimo raidoje.

Tarpukario laikotarpiu Europos valstybės pradėjo perimti tarptautiniu mastu plintančius standartus, Vakarų Europos valstybėse įsigalėjo darbo laiko trumpinimo idėja (Deakin, 2007), tačiau realus įgyvendinimas skyrėsi priklausomai nuo šalies ekonominių rodiklių ir politinių aplinkybių. 1935 metų Konvencija Nr. 47 skatino trumpinti darbo savaitę iki 40 valandų, akcentavo technologijų progreso naudą, darbo pasidalijimo principo svarbą (Tarptautinė Darbo Organizacija, 1935). Tuo vadovavosi Prancūzija, 1936 metais įvedusi 40 valandų darbo savaitę bei kasmetines apmokamas dviejų savaitių atostogas (Guobaitė-Kirslienė, 2005).

Po antrojo pasaulinio karo TDO veikla plito, o darbo laiko klausimai tapo neatskiriama socialinės apsaugos ir žmogaus teisių sistemos dalimi. 1948 metais priimta TDO Konvencija Nr. 89 draudė moterų naktinį darbą pramonės sektoriuje (Tarptautinė Darbo Organizacija, 1948), 1957 metų Konvencija Nr. 106 įtvirtino savaitės poilsio laiką tam tikrų sričių darbuotojams (Tarptautinė Darbo Organizacija, 1957), o 1962 metais paskelbta rekomendacija Nr. 116 dėl darbo laiko politikos ragino valstybes taikyti vienodą tarptautinių darbo normų aiškinimą ir įgyvendinimą (Tarptautinė Darbo Organizacija, 1962).

Tarp reikšmingiausių darbo laiko reguliavimo instrumentų svarbią vietą užėmė chartijos, įtvirtinusios valstybių narių pareigas *inter alia* darbo laiko teisinio reguliavimo srityje, ypač iki Europos Sąjungos (toliau tekste – ES) direktyvų priėmimo. 1961 metų

Europos socialinė chartija (ir jos pataisyta redakcija 1996 metais), kurios 2 straipsnis įtvirtina valstybių pareigą nustatyti priimtina darbo dienos ir savaitės trukmę bei palaipsniui ją trumpinti atsižvelgiant į ekonominius veiksnius (Europos socialinė chartija, 1961, 18.X.1961). 1989 metų Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, kuri paskatino naujų teisės aktų kūrimą darbo sąlygų srityje, įskaitant darbo laiką. Chartijoje reglamentuota darbuotojų teisė į tinkamai ribotą darbo laiką, pakankamą poilsio laiką, mokamas atostogas (Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, 1989).

Po ES įkūrimo iki ES direktyvoms įsigaliojant, darbo teisės, kaip atskiros teisės šakos, reglamentuojamoje darbo laiko srityje nebuvo privalomos ir vieningos norminės sistemos. Tai reiškia, kad Europos darbo laiko paradigma buvo grindžiama „minkštosios teisės“ principais. Darbo laiko reguliavimo raida atskleidžia ilgalaikes pastangas užtikrinti darbuotojų apsaugą nuo perteklinio krūvio, siekį nustatyti tinkamas, darbuotojų teises apsaugančias, darbo sąlygas. Nuo ankstyvųjų humanitarinio pobūdžio iniciatyvų gerinti darbuotojų darbo sąlygas iki tarptautinių normų kūrimosi šios srities reguliavimas nuolat keitėsi, atliepdamas pramonės raidos, technologinių pokyčių ir visuomenės lūkesčių dinamiką.

1.2. Darbo laiko teisinio reguliavimo pokyčiai po Europos Sąjungos įkūrimo

Darbo laiko teisinio reguliavimo raida ES įžengė į naują kokybinį etapą po ES įkūrimo 1993 metais, įsigaliojus Europos Sąjungos sutarčiai, kuomet pradėta kryptingai siekti minimalių socialinių standartų derinimo visose valstybėse narėse. Taigi, iki tol darbo laiko klausimai buvo sprendžiami daugiausia nacionaliniu lygmeniu, o tarptautiniu mastu reguliavimas rėmėsi neįpareigojančiomis rekomendacijomis ir konvencijomis, kurias valstybės narės galėjo įgyvendinti pasirinktinai. ES atsiradimas ir siekis kurti bendrą vidaus rinką, paremtą net tik ekonominiais, bet ir socialiniais principais, buvo paskatas suvienodinti darbo teisės iniciatyvas, o viena iš pirmųjų sričių, kurioje tai pasireiškė buvo darbo laiko organizavimas ir reguliavimas. Darbo laiko trukmės, poilsio garantijų, atostogų teisės nustatymas tapo esminiu elementu siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojų apsaugą, socialines garantijas, deramą poilsį visose ES valstybėse. Šios pastangos buvo įtvirtintos per direktyvas, kurias palaipsniui įgyvendinti turėjo visos valstybės narės savo nacionalinėje teisėje, o jas palaipsniui aiškino ir plėtojo Europos Sąjungos Teisingumo

Teismas (toliau tekste – ESTT), formuodamas vieningą supratimą apie darbo ir poilsio laiko ribas ES teisėje.

Tais pačiais ES įkūrimo metais lapkričio 23 d. priėmus direktyvą 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ (toliau tekste – Direktyva 93/104/EB), ES lygmeniu nustatyti bendri darbo laiko standartai. Direktyva 93/104/EB nustatė maksimalios darbo savaitės trukmės ribą, privalomas poilsio pertraukas ir kasmetines atostogas. Konkrečiai, kiekvienam darbuotojui suteikta teisė į ne trumpesnę kaip 11 valandų paros poilsį, bent 24 valandų nepertraukiamą poilsį per septynių dienų periodą, ne trumpesnę nei 20 minučių pertrauką, dirbant ilgiau nei 6 valandų pamainą, ne trumpesnes kaip 4 savaitių apmokamas metines atostogas bei nustatyta vidutinė darbo savaitės trukmė, kuri neturi viršyti 48 valandų. Šie maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko ribojimai tapo privalomi visoms tuometinėms ES valstybėms narėms (Tarybos direktyva 93/104/EB... , 1993).

Pažymėtina, jog pirminė Direktyvos 93/104/EB redakcija numatė išimtis ir lankstumą valstybėms narėms, viena iš jų valstybėms narėms suteikė galimybę netaikyti 6 straipsnio – 48 valandų savaitės apribojimo. Valstybės narės nacionaliniu lygmeniu galėjo sudaryti sąlygas darbuotojams savanoriškai atsisakyti savo teisės į 48 valandų darbo savaitės ribojimą, jei buvo tenkinamos tam tikros sąlygos (Zbyszewska, 2016). Galima sakyti, kad dėl šių lankstumo priemonių Direktyva 93/108/EB buvo labiau pritaikyta darbdavių poreikiams, tačiau jos tikslas išliko aiškus – suderinti darbo laiko normas visoje ES.

Direktyvos 93/104/EB apimtis, remiantis jos straipsniais, buvo ribota tam tikrų sektorių atžvilgiu, kadangi, darbo laiko reikalavimai netaikyti oro, geležinkelių, kelių, jūrų, vidaus vandens transporto, jūrų žvejybos veiklos sritims, gydytojams ir rezidentams. Šių sričių darbuotojai į 1993 metų direktyvos reguliavimą nepateko, nes manyta, jog jiems bus taikomi specifiniai darbo režimai dėl veiklos specifiškumo valstybėse narėse dėl darbo pobūdžio ir profesinės veiklos ribojimų. Kadangi tokios išimtys paliko dalį darbuotojų be ES mastu garantuojamos apsaugos, imtasi veiksmų šiai spragai taisyti. 2000 m. birželio 22 d. priimta direktyva 2000/34/EB iš dalies keičianti Direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklos rūšis, kurioms ta direktyva netaikoma (toliau tekste – Direktyva 2000/34/EB) (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2000). Nuo pastarosios direktyvos įsigaliojimo ES darbo laiko standartai pradėti taikyti ir sveikatos priežiūros, transporto bei kitų sektorių darbuotojams.

2003 m. lapkričio 4 d. priimta nauja Darbo laiko direktyva 2003/88/EB (toliau tekste – Direktyva 2003/88/EB) – vienas svarbiausių ES teisės aktų darbo teisės srityje (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva ..., 2003). Direktyva kodifikavo ankstesnių direktyvų nuostatas, išlaikė esmines nuostatas susijusias su darbo trukmės limitais, minimalaus poilsio normomis, kasmetinių atostogų reikalavimais. Paminėtina, jog Direktyva 2003/88/EB, kaip ir jos pirmtakė, veikia kaip minimalaus suderinimo priemonė – valstybės narės gali įtvirtinti darbuotojui palankesnes nuostatas nacionaliniu lygmeniu, tačiau negali mažinti direktyvoje nustatytų minimalių standartų. Vėliau kilo siūlymai šią direktyvą peržiūrėti ir redaguoti kai kurias jos nuostatas, tačiau šie siūlymai po peržiūros procesų, nepasiekus bendro nutarimo, liko neįvykdyti. Direktyvos 2003/88/EB reikšmė ir tęstinis taikymas iki šių dienų grindžiamas tiek teisine, tiek praktike prasme.

Kalbant apie Direktyvą 2003/88/EB, būtina paminėti ESTT jurisprudenciją, kuri yra neatsiejama darbo laiko aiškinimo pagal Direktyvą 2003/88/EB (ir ne tik) dalis. ESTT sprendimai yra itin svarbus darbo laiko reguliavimo pokyčių „variklis“, kadangi ESTT plėtė darbo laiko sąvoką, jos taikymą ir užpildė teisės aktų spragas. Direktyvoje 2003/88/EB, kaip ir anksčiau galiojusiose, pateiktas darbo laiko apibrėžimas yra gana lakoniškas: 2 straipsnio 1 dalis nurodo, kad darbo laikas yra „bet koks laikotarpis, kurio metu darbuotojas dirba, yra darbdavio žinioje ir vykdo savo funkcijas ar pareigas“. 2 straipsnio 2 dalyje „poilsio laikas“ apibrėžiamas, kaip bet koks kitas laikotarpis, kuris nėra darbo laikas. Toks darbo ir poilsio laiko diferencijavimas turėjo spragų, nes kėlė klausimų, kaip traktuoti laiko tarpus, kurie neįeina į darbo ir poilsio sąvokas pagal Direktyvą. Pirmuosius aptartinus ir esminius išaiškinimus ESTT pateikė dar 2000 ir 2003 metais. Budėjimo laikas buvo vienas iš laikotarpių, kurio apibrėžimas kėlė prieštarojimus vertinimus dėl priskyrimo darbo laikui. 2000 m. spalio 3 d. ESTT sprendimas byloje C-303/98 turėjo prejudicinio sprendimo galią, aiškinantis, kaip turi būti traktuojamas gydytojų budėjimo laikas: ar jis priskirtinas darbo laikui pagal Direktyvą 93/104/EB ar ne? Ginčas kilo tarp gydytojų profesinės sąjungos Simap ir Ispanijos Valensijos regiono sveikatos ministerijos. Profesinė sąjunga siekė, kad gydytojų budėjimo valandos, kurių metu darbuotojai privalo fiziškai būti darbo vietoje, būtų laikomos darbo laiku pagal Direktyvą 93/104/EB. Darbuotojai patirdavo didelį darbo krūvį, o kartais dirbdavo net iki 31 valandos be pakankamo poilsio. Tai kėlė grėsmę darbuotojų sveikatai ir kėlė susirūpinimą jų saugumu. Sprendime ESTT aiškino kaip darbo laiko sąvoka turi būti taikoma budėjimo atveju, išskyrė dvi budėjimo formas: budėjimo laiką, kuomet darbuotojas fiziškai būna darbo vietoje ir budėjimą, kuomet darbuotojas turi būti

pasiekiamas ir esant reikiamybei atvykti į darbo vietą. ESTT nusprendė, jog budėjimo laikas, kai gydytojai privalo būti darbo vietoje, turi būti laikomas „darbo laiku“ visą jo trukmę, nepriklausomai nuo to, ar gydytojas tuo metu dirba aktyviai, ar ne, pavyzdžiui, ilsisi budėjimo kambaryje. Tokia pareiga – būti darbe, apriboja darbuotojų laisvę, todėl laikotarpis priskirtinas darbo laikui. Tačiau jei darbuotojo fiziškai darbo vietoje nėra, o jis privalo būti pasiekiamas ir esant atvejui iškviečiamas į darbo vietą, tuomet tik faktiškai dirbtas laikas laikytinas „darbo laiku“ (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje Nr. C-303/98). Šiuo sprendimu ESTT suformulavo aiškia jurisprudenciją dėl to, kaip turi būti aiškinama darbo laiko sąvoka ir tai padėjo pagrindą vėlesnei ESTT praktikai, kuri dar daugiau vystė darbo ir poilsio laiko ribų aiškinimą, ypač tuomet, kai darbas vykdomas netradicinėmis formomis. Po trejų metų sekė kitas, taip pat svarbus išaiškinimas. 2003 m. rugsėjo 9 d. byloje C151/02 ESTT dar kartą nagrinėjo budėjimo režimą: gydytojas N. Jaeger dirbo ligoninėje, chirurgijos skyriuje, Vokietijos mieste, kur reguliariai budėdavo. Šiuo laikotarpiu, kuris įskaitant su įprastomis darbo valandomis kartais siekdavo 16-25 valandas, gydytojas privalomai likdavo darbo vietoje. Nors budėjimo metu jam buvo leidžiama miegoti budėjimo kambaryje, gydytojas visuomet turėjo būti pasiruošęs reaguoti į iškvietus. Remiantis Vokietijos teise, toks budėjimo laikas buvo traktuojamas kaip poilsio laikas, išskyrus faktinį darbo laiką, kuomet gydytojas aktyviai atlikdavo savo darbo pareigas. ESTT šia byla iš esmės patvirtino ir anksčiau minėtoje byloje aiškintą principą: net jei budintis darbuotojas darbo laiko dalį praleidžia miegodamas ir neatlieka aktyvių veiksmų, visa jo budėjimo trukmė būnant darbo vietoje laikytina darbo laiku, nes lemiamą aplinkybę yra ne darbuotojo veiklos intensyvumas, o jo pareiga būti darbo vietoje. Dar kartą buvo pabrėžiama, jog privalomas buvimas darbo vietoje smarkiai apriboja darbuotojo galimybę laisvai planuoti savo laiką ir atitrūkti nuo darbo aplinkos, todėl toks budėjimo laikotarpis niekaip negali būti laikomas poilsiu (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje Nr. C151/02). Vėlesnėje praktikoje, pavyzdžiui 2006 metų bylos C-14/04 sprendime, ESTT ir toliau nuosekliai laikėsi šių principų. Šie ESTT sprendimai privertė valstybes nares persvarstyti savo nacionalines nuostatas dėl budėjimo. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje šie sprendimai turėjo gana didelį poveikį sveikatos sektoriui, todėl teko organizuoti tam tikrų gydytojų darbą taip, kad jo trukmė atitiktų reikalavimus. Kaip minėta anksčiau, Direktyvos 2003/88/EB peržiūros metu, buvo svarstomas ir budėjimo apibrėžties tikslinimo klausimas, tačiau dėl valstybių nesutarimų pastaroji pakeista nebuvo, todėl ESTT jurisprudencija faktiškai tapo pagrindiniu veiksnium, vienodinusiu „darbo laiko“

sampratą ES. Be budėjimo, ESTT analizavo ir kitus su darbo laiku susijusius aspektus, pavyzdžiui, kasmetinių atostogų laiko teisės užtikrinimą pagal Direktyvą 2003/88/EB, kelionės į darbo vietą ar iš jos traktavimą darbo laiku.

Darbo laiko reguliavimas susidūrė su iššūkiais ilgainiui į gretas priimant naujas valstybes nares. 2004 metais įstojus 10 šalių, 2007 metais Rumunijai ir Bulgarijai, 2013 metais Kroatijai, šalys turėjo perimti ES teisės normas, įskaitant ir darbo laiko. Darbo laiko direktyvų įgyvendinimas naujose valstybėse narėse atvejais reikalavo ir esminių pokyčių nacionalinėje teisėje. Pavyzdžiui, prieš įstodamos į ES, kai kurios šalys neturėjo griežto 48 valandų savaitės apribojimo, poilsio laiko garantijų, todėl reikėjo įvesti naujus nacionalinės teisės aktų straipsnius. Daugumoje naujųjų narių darbo laiko sąvokos suderintos su ES nustatytais – perimta terminologija, apibrėžimai, taisyklės. Naujoms šalims narėms teko susidurti ir su praktiniais ES teisės normų įgyvendinimo sunkumais, ypačingai sektoriuose, kuriuose dažnai pasitaikydavo ilgos darbo valandos, tačiau remiantis Direktyvos 2003/88/EB suteikiamu lankstumu ir ESTT išaiškinimais, darbo laiko teisinis reguliavimas iš esmės suvienodėjo visų valstybių narių atžvilgiu (Zbyszewska, 2016).

Taigi, po ES įkūrimo darbo laiko teisinis reguliavimas buvo sistemiškai plėtojamas ir derinamas ES teisės lygmeniu, siekiant užtikrinti vienodas taisykles visose valstybėse narėse. Direktyvų 93/104/EB ir 2003/88/EB priėmimas bei nuoseklus jų nuostatų aiškinimas ESTT jurisprudencijoje formavo bendrą reglamentavimą, aiškiau apibrėžė ribas tarp darbo ir poilsio laiko ir užtikrino teisingą šių normų taikymą praktikoje.

1.3. Darbo laiko teisinis reguliavimas Lietuvoje

Darbo laiko teisinis reguliavimas Lietuvoje per paskutinį šimtmetį patyrė esminių pokyčių, nuo pirmųjų darbo įstatymų, sovietmečiu galiojusių normų iki darbo kodeksų kūrimo, teisės derinimo prie ES normų ir dabartinio darbo kodekso įtvirtinimo. Ši raida atspindi socialinius, ekonominius šalies pokyčius, tarptautinės teisės įtaką.

Pirmieji Lietuvos teisės aktai darbo teisės srityje nustatė jau kitose Europos šalyse galiojusius „modernius“ standartus. 1919 m. gruodžio 17 d. Darbo dienos ilgumo įstatymas visoms pramonės įmonėms nustatė 8 valandų darbo dieną, prekybos įstaigoms – 10 valandų. Šis įstatymas, priimtas iš esmės ką tik 1918 metais atkūrus nepriklausomos Lietuvos valstybę, faktiškai įtvirtino 48 valandų darbo savaitę. Už šio įstatymo nuostatų nesilaikymą buvo numatytos ir bausmės, siekusios 1000 litų arba 4 savaitių areštą. Tarpukariu priimti ir kiti socialinę apsaugą darbo santykiuose stiprinantys teisės aktai. 1925

metų Darbo inspekcijos įstatymas ir 1925 metų Švenčių ir poilsio įstatymas, įtvirtino privalomas poilsio dienas (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, n.d.). Vis dėlto, vientiso teisės akto, numačiusio visas tuometinei darbo teisei aktualias nuostatas iki 1940 metų Lietuva nesukūrė, nes galiojo atskiri įstatymai ir carinės Rusijos teisės normos tiek, kiek neprieštaravo 1918 ir 1922 metų Lietuvos konstitucijai, kurioje pabrėžtas valstybės susirūpinimas darbuotojų apsauga, taip Lietuvai pasirinkus socialinę kryptį (Dambrauskienė, 2010). Šie ankstyvieji sprendimai parodė Lietuvos siekį užtikrinti tinkamą darbo trukmę ir garantuoti socialinę apsaugą pagal to meto tarptautinius standartus.

Sovietmečio laikotarpiu Lietuvos darbo laiko reguliavimas buvo inkorporuotas į Sovietų Sąjungos teisės sistemą. 1940 metais okupuotoje Lietuva, galiojo sovietiniai darbo įstatymai, kurie formaliai deklaravo darbo valandų trukmę, tačiau reali šios darbuotojų teisės praktika buvo taikoma atsižvelgiant į šalies ekonominę situaciją. Iki 2003 metų galiojęs Lietuvos Tarybų socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (toliau tekste – Darbo įstatymų kodeksas) darbo laiko apibrėžimo nepateikė, tačiau pagal jo 52, 54 ir 55 straipsnius buvo taikomos penkių arba šešių darbo dienų savaitės, kurių metu darbo dienos trukmė buvo 7 ar mažiau valandų, taip neviršijant nustatytos savaitės normos – 41 valandos. Darbo įstatymų kodekse sureguliuotas nepilnamečių ir kenksmingomis sąlygomis dirbančių darbuotojų darbo laikas (darbo laiko trukmė šiems darbuotojams buvo trumpesnė), reglamentuota naktinio darbo ir viršvalandžių tvarka. 1990 metais įstatymas buvo pakeistas, sutrumpinant darbo laiką iki 40 valandų per savaitę (Lietuvos Aidas, 1990, Nr. 47-0). Įstatymo nuostata sutrumpinti darbo laiko normą buvo atliktas siekiant atitikti Europoje vyraujančią ir Konvencijoje Nr. 47 numatytą 40 darbo valandų per savaitę standartą.

Lietuvai „paveldėjus“ griežtą darbo ir poilsio laiko reglamentavimą iš sovietinės sistemos, daugelis apribojimų išliko ir atkūrus nepriklausomybę. Po 1990 m. kovo 11 d. toliau taikytas Darbo įstatymų kodeksas, kol buvo priimti nauji teisės aktai. 1992 metų referendume priimtame pagrindiniame Lietuvos įstatyme – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau tekste – Konstitucija), 49 straipsnyje nustatyta kiekvieno dirbančiojo teisė į poilsį ir kasmetines apmokamas atostogas (Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.). Darbo laiką ir su juo susijusį laiką pakankamai aiškiai nustatė 1993 metų Žmogaus saugos darbe įstatymas (Lietuvos Respublikos žmogaus saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 55–1064) ir pirmasis įgyvendino Konstitucijoje įtvirtiną pareigą reglamentuoti darbo laiko trukmę. Įstatymas

reglamentavo maksimalią darbo laiko trukmę darbuotojams, taip pat ir dirbantiems nepilnamečiams, darbuotojams, dirbantiems kenksmingomis sąlygomis, riboto darbingumo asmenims, budėjimo laiką, suminę darbo laiko apskaitą ir net lanksčius darbo laiko režimus, o vėlesnės įstatymo pataisos įvedė ir „darbo laiko“ sąvoką. Taigi, šiuo laikotarpiu įtvirtintas „normalus darbo laikas“ atitiko ir sovietmečio pabaigoje priimtus standartus ir Europoje plintančius. Vis dėlto, šalyje nebuvo vientiso įstatymo – darbo teisės kodekso, todėl pakeistas Lietuvos Tarybų socialistinės Respublikos kodeksas ir nauji įstatymai apsunkino teisės normų taikymą praktikoje, dėl ko netrukus pradėtas rengti naujo darbo kodekso projektas, kurio parengimas užtruko daugiau nei dešimtmetį (Davulis, 2017b).

2002 metais priimtas ir 2003 metais įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau tekste – 2002 m. Darbo kodeksas) kodifikavo visą darbo santykių sritį, įskaitant ir darbo laiko reguliavimą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569). Šio kodekso priėmimas žymėjo perėjimą nuo užsilikusio sovietinio modelio taikymo prie ES valstybių darbo teisės principų (Davulis, 2017b). 2002 m. Darbo kodekse nustatyta darbo laiko sąvoka, kaip „laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, taip pat kiti jam prilyginami laikotarpiai“. Tokia formuluotė reiškė, kad ne tik faktiškai dirbtos darbo valandos, bet ir tam tikri su darbo laiku susiję laikotarpiai laikytini „darbo laiku“ – tai nustatyta 143 straipsnio 1 dalyje: budėjimas darbe ir namuose, tarnybinės komandiruotės, laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti, pertraukos darbe, stažuotė, kvalifikacijos kėlimas ir kt. Žinoma, 2002 m. Darbo kodeksas per penkiolika veikimo metų neapsiėjo be peržiūrų ir pakeitimų – buvo keistas šešiasdešimt kartų. Nors dauguma pataisų buvo pavienės, techninės arba nulemtos tuometinių ekonominių sunkumų, dalis jų kilo, siekiant pagerinti tam tikrų institutų veiklą – taip kodeksas tapo „dažnu korekcinių teisėkūros iniciatyvų taikiniu“ (Davulis, 2017b).

2002 m. Darbo kodeksui ir vėlesniems jo pakeitimams reikšmingą poveikį darė ES teisė. Lietuva, ruošdamasi narystei ES, turėjo iš esmės peržiūrėti ir suderinti nacionalinę darbo teisę su pagrindiniais ES teisės aktais, kadangi turėjo atitikti ES standartus. 2002 m. Darbo kodeksas jau atitiko daugumą reikalavimų, kartu ir vieno iš svarbiausių dokumentų – Direktyvą 2003/88/EB, nustačiusią darbo laiko organizavimo standartus visoms ES narėms. Kodekse nustatyta 40 valandų darbo savaitės norma, reglamentuotas minimalus poilsio laikas tarp darbo dienų, apibrėžtos viršvalandžių ribos ir darbo laiko apskaitos

principai. Tokiu būdu Lietuva dar prieš oficialią narystę ES siekė parodyti bei užtikrinti savo teisinį suderinamumą su bendrijos standartais.

Be daugelio 2002 m. Darbo kodekso pakeitimų ir tikslinimų svarbius išaiškinimus dėl darbo laiko sąvokos taikymo, ypač, kaip numatyta pačiame kodekse – darbo laikui prilyginamiems laikotarpiams, suformavo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau tekste – LAT). LAT praktikos analizė svarbi siekiant atskleisti, kaip darbo laiko ir su juo susijusių normų taikymą įtakojo nacionaliniai teismai. Darbo laiko sampratą ir jos ribas LAT aiškino byloje Nr. 3K-3-236/2012. Nagrinėjamoje byloje buvo sprendžiama, ar darbuotojo veikla nedarbingumo metu, konkrečiai, autorinių mokymų vedimas kitoje institucijoje – gali būti laikoma darbo drausmės pažeidimu pagrindinėje darbovietėje. Ginčas kilo, kuomet ieškovė Ž. B., dirbusi mokytoja Vilniaus „Žaros“ vidurinėje mokykloje prašė panaikinti Vilniaus mokyklos Darbo ginčų komisijos sprendimą ir direktoriaus įsakymą, kuriuo ieškovei buvo paskirtina drausminė nuobauda – papeikimas. Ši nuobauda buvo skirta už tai, kad darbuotoja nedarbingumo laikotarpiu nebuvo darbe, tačiau kitos įstaigos darbuotojams pagal autorinę sutartį vedė specializuotus rusų kalbos mokymus. Pirmosios instancijos teismas nurodė, kad drausminė nuobauda gali būti skiriama tik esant darbuotojo kaltei, neteisėtam darbuotojo elgesiui, kuriuo pripažįstamas toks elgesys, kuris prieštarauja teisės aktų nustatytoms taisyklėms, kaip buvo nustatyta ir 2002 m. Darbo kodekso 234 straipsnyje. Rusų kalbos mokymai, kuriuos ieškovė vedė pagal autorinę sutartį, nebuvo susiję su jos tiesioginėmis pareigomis, todėl darbas kitoje vietoje nedarbingumo metu savaime nėra darbo drausmės pažeidimas. Vilniaus apygardos teismas su pirmos instancijos teismo aiškinimu nesutiko tokiais motyvais, kad teisės aktuose neįmanoma nustatyti ir sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų ir situacijų, todėl įvertinus konkrečią situaciją, ji laikytina šurkščiai pažeidžianti darbo tvarką. Galiausiai, bylai pasiekus aukščiausios instancijos teismą, buvo nubrėžta riba tarp darbo laiko ir laikinojo nedarbingumo laikotarpio. Precedentą Lietuvos teisėje išaiškino, kad laikinas nedarbingumas laikomas darbuotojo neatvykimo į darbą pateisinama priežastimi, kurio metu darbuotojas neturi pareigos atlikti savo darbo funkcijų. Darbo laiko sąvoka, kaip nustatyta tuo metu galiojusio 2002 m. Darbo kodekso 142 straipsnyje, yra suprantama ne tik kaip formalus laiko intervalas, bet ir kaip darbuotojo įsipareigojimo dirbti teisiškai apibrėžtas laikotarpis. Todėl, atitinkamai, laikotarpis, kai darbuotojas yra laikinai nedarbingas nėra darbo laikas ir tuo metu atlikta veikla negali būti vertinama, kaip darbo pareigų nevykdymas ar pažeidimas. Taigi, LAT šiuo sprendimu prisidėjo prie darbo laiko ribų aiškinimo nacionalinėje teisėje, pabrėždamas, kad darbo laikas apima tik tą laikotarpį,

kurį darbuotojas privalo teisiškai dirbti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-236/2012). Vėlesnėje LAT praktikoje sutinkamos bylos, kuriose teismas plėtojo budėjimo laikotarpių sampratą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje J. Š. prieš Panevėžio apskrities viršininko administraciją, Nr. 3K-3-547/2010.), papildomo darbo sąlygas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. R. prieš VšĮ Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stotį, Nr. 3K-3-590-378/2015.), viršvalandinio darbo ribas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje J. P. prieš draudimo kompaniją uždarąją akcinę bendrovę „PZU Lietuva“, Nr. 3K-3-328/2011). Be to, reikšminga pažymėti, kad LAT neapsiribojo tik individualių bylų nagrinėjimu – siekdamas užtikrinti nacionalinės teisės aiškinimo ir taikymo atitiktį ES teisės principams, LAT sistemingai rengė ir rengia ESTT jurisprudencijos apžvalgas. Šios apžvalgos tapo svarbia priemone formuojant vientisą teismų praktiką, orientuotą į ES teisės viršenybės, tiesioginio veikimo ir vienodo principų taikymo įgyvendinimą. Apžvalgose LAT pristato aktualius ESTT sprendimus ir pateikia interpretacinę analizę nacionalinės teisės kontekste, akcentuodamas aspektus reikšmingus Lietuvos teisės aktų tinkamam taikymui. Šiose apžvalgose aiškiai išskiriamos pagrindinės ESTT praktikoje suformuluotos taisyklės padeda Lietuvos teismams tinkamai taikyti ES teisės reikalavimus. Tai itin svarbu darbo teisės srityje, kurioje ES teisė, ypač Direktyva 2003/88/EB, nustato aiškius reikalavimus dėl maksimalaus darbo laiko, minimalaus poilsio, budėjimo režimų. LAT, remdamasis ESTT išaiškinimais, nacionaliniams teismams padeda taikyti įstatymų normas taip, kad šios neprieštarautų ES teisei, o toks požiūris ne tik garantuoja teisės aktų nuoseklų taikymą nacionalinėje teisėje, užtikrina darbuotojų teises pagal ES principines nuostatas bei parodo, jog darbo laiko reguliavimas Lietuvoje ne tik perėmė bet ir adaptavo europinius standartus, aiškindamas juos nacionaliniame kontekste per LAT praktiką.

Taigi, darbo laiko teisinis reguliavimas Lietuvoje vystėsi palaipsniui, atsižvelgiant į konstitucinius principus, nacionalinių teisės aktų raidą, ES teisės įtaką. 2002 m. Darbo kodekso priėmimas buvo esminis žingsnis, kuriant vientisą, aiškiai struktūruotą reguliavimą, atitinkantį ir nacionalinius, ir ES reikalavimus. ES teisė, kaip minėta, ypač darė įtaką formuojant darbo laiko normas, o LAT praktika teikia išaiškinimus nacionaliniame kontekste.

2. PASTAROJO DEŠIMTMEČIO DARBO LAIKO REGULIAVIMO PARADIGMOS POKYČIAI

2015 metais ES ir Lietuvoje sutapo du itin svarbūs ir struktūriškai reikšmingi procesai, susiję su darbo teisės pertvarka – tai buvo Europos Komisijos inicijuotas 2003 metų Darbo laiko direktyvos (Direktyvos 2003/88/EB) peržiūros proceso tęsinys ir Lietuvos pasiruošimas naujojo darbo kodekso priėmimui. Šie du procesai ne tik laikotarpiu koreliavo vienas su kitu, bet iš esmės dalinosi tais pačiais iššūkiais: kaip suderinti darbo rinkos lankstumą su darbuotojų teisių apsauga.

Paminėtina, jog Darbo laiko direktyvos peržiūra buvo pradėta dar 2010 metais, tačiau po naujų ESTT sprendimų, peržiūros klausimas buvo vėl aktualizuotas 2015 metais. Sprendimas svarstyti 2003 metų „Darbo laiko direktyvos“ pakeitimus kilo dėl sparčiai besikeičiančios darbo rinkos dinamikos, ko pasekoje teisinė bazė pradėjo atsilikti. Naujos darbo „situacijos“ – darbo organizavimo formos, tokios kaip mobilios darbo formos, nuotolinis darbas, nauji ir fundamentaliai svarbūs ESTT aiškinimai, kėlė nerimą valstybėms narėms dėl teisinio neapibrėžtumo ir valstybių narių nevienodo Direktyvos 2003/88/EB taikymo. Europos Komisijai pripažinus, kad dėl didelių ekonomikos, darbo struktūrų ir reikalavimų pokyčių per pastaruosius metus reikėjo iš naujo įvertinti dabartinės taisyklės, siekiant užtikrinti, kad jos atitiktų šiuolaikines realijas, Europos Komisija nusprendė pradėti Direktyvos 2003/88/EB peržiūros procesą. Šis procesas buvo grindžiamas viešomis konsultacijomis ir socialinio dialogo principais: Europos lygmens profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos turėjo pasiekti bendrą sutarimą dėl galimų Direktyvos 2003/88/EB atnaujinimų. Pagrindinis Europos Komisijos tikslas buvo išsiaiškinti, ar egzistuojantis teisinis reguliavimas vis dar atitinka „socialinio teisingumo“ principus, bei kaip Direktyvą 2003/88/EB pritaikyti prie besikeičiančio darbo pobūdžio. Šis procesas, nors ir iškėlė svarbių klausimų, baigėsi be konkretaus rezultato, kuomet 2017 metais Europos Komisija paskelbus, jog nepavykus pasiekti susitarimo, neplanuojama teikti naujos „Darbo laiko direktyvos“ redakcijos.

Tuo metu Lietuvoje vyko paralelinis, nacionalinio lygmens procesas – 2015 metais buvo baigtas rengti naujojo darbo kodekso projektas, kuris turėjo pakeisti 2002 m. birželio 4 d. priimtą kodeksą. Daugiau nei dešimtmetį galiojusio 2002 m. Darbo kodekso nuostatos nebeatitiko tuometinės darbo rinkos ir ilgainiui tapo kliūtimi tiek darbuotojų apsaugai, tiek darbdavių galimybėms veikti lanksčiai ir efektyviai, įvairių darbuotojų grupių – nuo jaunimo iki vyresnio amžiaus asmenų – poreikiai nebuvo tinkamai užtikrinami, o

socialiniai ir ekonominiai pokyčiai kėlė iššūkių, kuriems egzistuojanti teisinė sistema nebegalėjo adekvačiai atliepti. Atsižvelgiant į tai, tapo akivaizdu, kad būtina darbo teisės reforma. Naujasis darbo kodeksas buvo rengiamas siekiant sukurti lankstesnį, modernesnį ir veiksmingesnį reguliavimą. Naujasis kodeksas, įsigaliojęs 2017 metais, galima sakyti, ženkliai reformavo darbo santykių reguliavimą (toliau tekste – Darbo kodeksas) (Darbo kodeksas, 2016). Lyginant su 2002 m. Darbo kodeksu, pastarasis pasižymėjo didesniu lankstumu, matyti esminiai darbo laiko reguliavimo pokyčiai, atspindintys siekį suderinti darbo rinkos lankstumą su darbuotojų teisių apsauga. Išplėtotas darbo laiko režimų „spektras“ – suminės darbo laiko apskaitos, individualaus darbo laiko normos, papildytos ir aiškiau išdėstytos normos dėl budėjimo, poilsio laiko, įtvirtinta platesnė darbuotojų teisė inicijuoti darbo sąlygų keitimą, įskaitant galimybę dirbti nuotoliniu būdu. Paminėtina, kad Europos Komisijos Direktyvos 2003/88/EB peržiūra darė netiesioginį poveikį Lietuvos darbo teisės reformai. Be to, naujojo Darbo kodekso kūrėjai aiškiai rėmėsi tiek LAT, tiek ESTT jurisprudencija, kurioje buvo aiškinamos darbo laiko sampratos, budėjimo, poilsio laiko ir laiko laikotarpių tarpusavio sąveikos, taip prisidedant prie teisės aiškinimo vienodinimo ir šiuolaikinių darbo santykių iššūkių atliepimo.

Galima teigti, jog šie procesai susidūrė su tuo pačiu sunkumu – balanso paieška tarp darbo rinkos efektyvumo ir darbuotojų apsaugos. Nors ES kontekste šis tikslas nebuvo pasiektas, kadangi nauja direktyva taip ir nebuvo priimta, tačiau Lietuvoje kompromisas buvo įtvirtintas įstatymu, kuris įsigaliojo 2017 metais ir iki šiol yra svarbiausias nacionalinės teisės darbo santykius reguliuojantis aktas.

2.1. Darbo laiko sampratos pokyčiai

„Darbo laikas yra pagrindinis darbinio gyvenimo elementas, o jo reguliavimas jau kelis dešimtmečius yra vienas iš svarbiausių politinių, ekonominių ir socialinių diskusijų nacionaliniu ir Europos Sąjungos lygmeniu“ (Cabrita et al., 2016).

Kaip jau minėta šiame darbe, Direktyvoje 2003/88/EB nustatyta „darbo laiko“ sąvoka, maksimalus savaitės darbo laikas, naktinio darbo laikas ir kiti su darbo laiku susiję reguliavimai, kuriais vadovaujamasi iki šiol. Tačiau galima teigti, jog reglamentavimas Direktyvoje 2003/88/EB yra ganėtinai siauras, todėl kai kuriose valstybėse narėse nuo įtvirtinto aiškinimo yra nukrypstama. Dėl nepakankamo aiškumo, susijusio su darbo laiko samprata ir jo ribomis, atsiranda ir tokių, kurie piktnaudžiauja šio konkretumo stoka. Dėl šios priežasties tam, kad darbdaviai negalėtų elgtis priešingai darbuotojų teisėms ir

interesams, ESTT nuolat teikia naują ir ypatingą reikšmę turinčią teismų praktiką. Kaip numatyta ES sutarties 19 straipsnio 1 dalyje (Europos Sąjungos sutartis, 2012, C 202/13), ESTT pagrindinė funkcija – užtikrinti vienodą ir veiksmingą ES teisės taikymą visose valstybėse narėse. Šią funkciją ESTT dažnai įgyvendina vadovaudamasis plečiamuoju (teleologiniu) metodu – teisės normą taiko platesniam aplinkybių ratui, nei būtų galima suprasti, remiantis vien griežtu jos tekstu. Tai reiškia, jog ESTT įgyvendindamas savo pagrindinę funkciją, kartu formuoja ir tokią teismų praktiką, kuri turi prejudicinę galią visoms valstybėms narėms.

Vienas iš tokių atvejų, kuomet darbdavys piktnaudžiavo teisės aktų konkretumo stoka – 2015 metų byla C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) prieš Tyco Integrated Security SL ir Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. Šioje byloje ESTT priėmė prejudicinį sprendimą, kuriuo tikslinamai aiškino Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 1 punktą – ar kelionė į darbo vietą ir iš jos, kuomet darbuotojas neturi nuolatinės darbo vietos yra įskaitoma į darbo laiką? Ginčas kilo tarp įmonės „Tyco integrated security“ (toliau tekste – Tyco) ir įmonės darbuotojų, atsakingų už signalizacijos sistemų montavimą bei techninę priežiūrą Ispanijoje – Tyco dirbantys darbuotojai įrengia ir techniškai prižiūri apsaugos sistemą jiems priskirtose provincijose. 2011 metais Tyco uždarė savo biurus provincijose, o joms priklausančius darbuotojus priskyrė Tyco centriniam biurui Madride, todėl provincijose dirbantys darbuotojai kiekvieną dieną naudojami įmonės transporto priemone ir ja iš savo gyvenamosios vietos vyksta į vietas, kur turi atlikti savo darbą. Pasibaigus darbo dienai, darbuotojai vyksta namo. Įmonės darbuotojai nurodė, jog nuo gyvenamosios vietos iki ten, kur tądien jie turi atlikti darbus, atstumas gali būti 100 kilometrų ir daugiau, o kelionės trukmė, priklausomai nuo eismo sąlygų, gali tęstis ir 3 valandas. Šio laiko, kurį darbuotojai praleidžia transporto priemonėje, Tyco į darbo laiką neįskaičiavo ir bylos nagrinėjimo metu laikėsi pozicijos, jog tai yra poilsio laikas. Svarbi aplinkybė buvo tai, kad prieš Tyco uždariant biurus provincijose, darbuotojų darbo laikas prasidėdavo jiems atvykus į biurą, gavus dienos užduotis, tuomet vykstant į vietą kur turi būti atliekami pavesti darbai, o darbo laikas baigdavosi darbuotojams darbo dienos pabaigoje grįžus į regioninį biurą ir palikus įmonės transporto priemones. Tai parodo, kad užduotis nuvykti įmonės transporto priemone iš regioninio biuro pas pirmąjį klientą ir iš paskutiniojo kliento atgal į biurą buvo darbuotojų pareigų ir veiklos dalis. ESTT aiškino, jog nuo tada, kai buvo uždaryti regioniniai biurai, darbuotojų kelionių pobūdis nepakito, o pasikeitė tik išvykimo vieta, tai yra – darbuotojo gyvenamoji vieta, todėl kelionės metu darbuotojai atlieka savo darbo

pareigas. Galiausiai, ESTT priėmė sprendimą – kai darbuotojai neturi nuolatinės ar įprastos darbo vietos, laikas, kurį šie darbuotojai skiria kasdienėms kelionėms iš gyvenamosios vietos į darbdavio nurodyto pirmojo kliento buvo vietą ir iš paskutiniojo kliento buvimo vietos atgal į gyvenamąją vietą, turi būti laikomas „darbo laiku“ (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje Nr. C-266/14). Byla tapo precedentu, kuris vėliau buvo cituojamas ir kitose ESTT bylose ir ženkliai išplėtė darbo laiko sąvoką, teisinė sąvoka „darbo laikas“ tapo funkcionali bei nustatė, kad darbdavio kontrolės ir darbuotojo veiklos pobūdžio sąveika yra svarbiau nei nuolatinė darbo vieta, kas ateityje sustiprino darbuotojų teises mobiliojo darbo kontekste.

Laikotarpiais, kurių metu darbuotojas faktiškai neatlieka savo darbo pareigų ar darbdavio nurodymų, tačiau pastarieji įskaitomi į darbo laiką ir dėl kurių (ne)išaiškinimo iškyla klausimų bei problematiškų situacijų galima priskaityti stažuočių, kvalifikacijos kėlimo bei mokymų laiką. Šiuo klausimu ESTT prejudiciniame sprendime pasisakė 2021 metais byloje C-909/19 BX prieš Unitatea Administrativ Teritoriala D. Darbuotojas BX dirbo savivaldybės savanorių tarnyboje, reaguojančioje į ekstremalias situacijas, ten ėjo ugniagesio pareigas ir dirbo visą darbo dieną – 8 valandas per dieną, 40 valandų per savaitę. Darbdavio nurodymu, tam, kad galėtų likti užimamose pareigose, darbuotojas lankė 160 valandų trukmės profesinius mokymus, kurie vykdavo darbo dienomis 15-20 valandomis, šeštadieniais 13-18 valandomis ir sekmadieniais 13-19 valandoms. Taigi, darbuotojo profesiniai mokymai 124 valandas vyko ne jo įprastu darbo metu. Ginčas kilo dėl to, jog BX darbdavys šio laiko – 124 valandų, nelaikė „darbo laiku“ ir už tai atlyginimo nemokėjo, todėl kilo klausimas, ar tokie mokymai turėtų būti laikomi „darbo laiku“, o jei taip – ar už juos turi būti mokamas darbo užmokestis? Remiantis ESTT jurisprudencija, galimybė darbuotojams savo laiku vadovautis be suvaržymų ir veikti savo interesais, kas rodo kad aptariamas laikas nėra darbo laikas kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88/EB, turėtų būti daroma išvada, kad profesiniam mokymui darbdavio nurodymu skirtas laikas yra darbo laikas. Jei laikas, skirtas darbuotojo mokymams, neturėtų patekti į darbo laiko sąvoką, pagal Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 2 punktą, 2,3 ir 6 straipsnius būtų pažeidžiama darbuotojo teisė į nustatytą poilsio laiką. Šioje byloje ESTT vienareikšmiškai nusprendė, kad laikotarpis, per kurį darbuotojas darbdavio nurodymu dalyvauja profesiniuose mokymuose, kurie vyksta ne jo įprastinėje darbo vietoje ir kurių metu jis neatlieka savo įprastų darbo pareigų yra laikytinas „darbo laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 1 punktą (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. spalio 28 d. sprendimas byloje Nr. C-909/19). Ši byla taip pat praplėtė „darbo laiko“

sąvoką bei pabrėžė poilsio laiko svarbą – ESTT akcentavo, kad darbuotojai turi teisę į efektyvų poilsį, pagal ES pagrindinių teisų chartijos (Europos Sąjungos pagrindinių teisų chartija, 2012) 31 straipsnio 2 dalį.

Analizuojant darbo laiko pokyčius pastarajame dešimtmetyje, svarbu akcentuoti ne tik pačios sąvokos pokyčius, kuriuos įgyvendina ESTT, bet ir paradigminius poslinkius: kaip keitėsi darbo laiko reguliavimas dėl naujų darbo formų, socialinių, ekonominių ir technologinių pokyčių. Tradicinis darbo modelis per pastarąjį dešimtmetį prarado savo „patrauklumą“ dėl skaitmenizacijos, globalizacijos ir didesnio darbo rinkos lankstumo siekio. Direktyva 2003/88/EB buvo sukurta pramonės ekonomikai, numatant fiksuotus grafikus, darbdavio kontroliuojamas valandas ir fizinį asmens buvimą darbo vietoje, todėl toks reguliavimas sunkiai žengė koją su kilusiais pokyčiais ir naujienomis.

2.2. Darbo laiko režimai ir lankstumo siekis

Pastarajame dešimtmetyje dažnai pasikartojanti tema – darbo laiko lankstumo siekis. Darbuotojai, siekdami daugiau asmeninės laisvės, vis dažniau rėmėsi kitokių, negu „tradicinio“ darbo modelio, darbo laiko režimų pasirinkimu. Šie skirtingi darbo laiko režimai: suminė darbo laiko apskaita, lankstus darbo grafikas, suskaidytos darbo dienos laiko ar individualaus darbo laiko režimas, suteikė žmonėms didesnę laisvę. TDO 2019 metų publikacijoje „Working time in the twenty-first century“ (liet. „Darbo laikas dvidešimt pirmajame amžiuje“), pažymima, jog 21-o amžiaus rinkai trūksta naujų darbo laiko reguliavimo modelių, kurie būtų orientuoti ne tik į produktyvumą, bet ir į darbuotojų gerovę. Darbo laiko reguliavimas turi būti universalus, o kartu ir proporcingai lankstus, kad atliėtų skirtingų sektorių ir socialinių grupių poreikius (Tarptautinė darbo organizacija, 2019).

Suminė darbo laiko apskaita pastarajame dešimtmetyje ES tapo viena iš dažniausiai taikomų lankstaus darbo formų, leidžiančių darbuotojams prisitaikyti ir nukrypti nuo įprasto darbo laiko paskirstymo, darbo laiko normą įvykdant per numatytą laikotarpį. Šiuo darbo laiko režimu daugiausia vadovaujamos sektoriuose, kurių faktinis darbo laikas ir nuolatinis darbuotojų poreikis neleistų taikyti tradicinio darbo laiko režimo. 2017 metais įsigaliojęs Darbo kodeksas išplėtė suminio darbo laiko apskaitos reguliavimą, lyginant su ankščiau galiojusiu kodeksu, kuris, nors ir reglamentavo suminio darbo laiko apskaitos režimą, tačiau daugiau buvo orientuotas į standartinį darbo laiką. Darbo kodekso 115 straipsnis nustato, jog šis darbo laiko režimas gali būti įvedamas darbovietėse, kuriose

vyrauja pamaininis darbas, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgus į darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos nuomonę. Remiantis, Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis 2021 metais 27 procentai Lietuvos įmonių buvo įvedusios suminės darbo laiko apskaitos režimą (Valstybinė darbo inspekcija, 2022). Suminės darbo laiko apskaitos principu darbo laikas dažnai organizuojamas sveikatos priežiūros paslaugų sektoriuje, siekiant užtikrinti nepertraukiamą pacientų priežiūrą. ES šalyse narėse pastebimas visuomenės senėjimas lėmė didėjantį sveikatos priežiūros paslaugų poreikį: 2022-2023 metais netgi 20 iš 27 ES šalių fiksavo gydytojų trūkumą, mažesnė dalis šalių – 15, pranešė apie slaugytojų trūkumą. 2022 metais ES, atsižvelgiant į vidutinę darbuotojų skaičiaus ribą, trūko netgi 1,2 milijono gydytojų, slaugytojų ir kitų sveikatos priežiūros specialistų. Statistiškai, šį specialistų trūkumą įtakoja mažėjantis jaunimo susidomėjimas šia darbo sritimi ir dabartinių specialistų amžius – daugiau kaip trečdalis ES gydytojų yra vyresni nei 55 metai (EBPO ir Europos Komisija, 2024). Dėl šių priežasčių ES šalys siekia tobulinti suminės darbo laiko apskaitos sistemą. Vokietijoje vykusių kolektyvinių derybų metu kai kuriuose susitarimuose buvo pakoreguoti pamainų modeliai, siekiant sumažinti sveikatos priežiūros specialistų krūvį ir pervargimą, tačiau esminių teisės aktų pertvarkymas neįvyko. Nors pokyčiai nėra drastiški, tačiau tai rodo jų poreikį ir siekį patobulinti šio darbo laiko režimo reguliavimą.

Lankstus darbo grafikas – toks darbo laiko režimas, kuomet fiksuotomis darbo dienos valandomis darbuotojas privalo būti darbovietėje arba darbdavio nurodytoje vietoje, o likusių darbo valandų įvykdymo laiką pasirenka pats, savo nuožiūra (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2021). Toks darbo režimas darbuotojams suteikia galimybę balansuoti darbą ir savo asmeninį gyvenimą, kas leidžia užsiimti kitais įsipareigojimais, įskaitant šeiminius, studijomis ar kita mėgiama veikla. Lankstus darbo grafikas ES vertinamas kaip svarbi priemonė prisitaikant prie šiuolaikinės darbo rinkos poreikių, tačiau vientiso reguliavimo nebuvimas valstybėms narėms kelia įvairių klausimų. Lietuvos teismų praktika pabrėžia, kad lankstaus darbo laiko režimas turi būti aiškiai apibrėžtas, tinkamai įformintas. Byloje e2A-1273-912/2021 Vilniaus apygardos teismas pabrėžė lankstaus darbo grafiko nuo kitų darbo laiko režimų, pavyzdžiui nuotolinio darbo ar budėjimo laiko, atskyrimą.

Suskaidytos darbo dienos režimas yra specifinė darbo laiko organizavimo forma, kuomet darbuotojas tą pačią darbo dieną dirba su ilgesne nei įprastai pertrauka. Esant tokiam susitarimui, darbuotojo darbo diena gali būti suskirstyta į du ar daugiau skirtingų laikotarpių, tarp kurių yra numatytos pertraukos. Toks darbo laiko režimas ypač aktualus

ES šalyse, kuriose didelė dalis darbuotojų dirba svetingumo, aptarnavimo sektoriuje, pavyzdžiui, restoranuose ar parduotuvėse. Ispanijoje dažnai sutinkamas darbo laiko suskaidymas su ilgomis vidurdienio pertraukomis (dažnai 14-17 valandomis), prieš atnaujinant darbą dienos pabaigoje. Toks darbo laikas šalyje yra glaudžiai susijęs su kultūriniu reiškiniu, dar žinomu kaip „siesta“. Tačiau pastaraisiais metais, ypač didžiuosiuose miestuose ir įmonėse, pastebima tendencija pereiti prie vientisesnio darbo grafiko, panašesnio į kitų ES šalių standartus. Lietuvoje toks darbo laiko režimas įtvirtintas Darbo kodekso 113 straipsnio 2 dalies 4 punkte. Darbuotojai dalį savo darbo pareigų atlieka ryte, kitą dalį vakare. Žinoma, toks paskirstymas neprivalo būti susietas tik su rytu ar vakaru, kadangi tokie intervalai gali būti nustatyti bet kuriuo metu, atsižvelgiant į darbuotojo pareigas, darbo krūvį, ekonominę reikšmę darbdaviui (Bagdanskis et al, 2018).

Kaip ir visi aukščiau minėti darbo laiko režimai – individualus darbo laiko režimas darbuotojui padeda derinti darbo laiką ir asmeninį gyvenimą savo nuožiūra. Darbo kodekso 113 straipsnio 2 dalies 5 punkte įtvirtintas režimas reiškia, kad darbuotojas darbo laiką planuoja savarankiškai, nepažeisdamas teisės aktuose įtvirtintų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio reikalavimų. Dirbantis tokiu režimu darbuotojas turi galimybę dirbti jam tinkamiausiu laiku, taip padidinant darbo laiko ir asmeninio gyvenimo suderinamumą bei darbo našumą (Bagdanskis et al, 2018).

Nagrinėjant darbo laiko lankstumo temą pastarajame dešimtmetyje būtina paminėti 2019 metų birželio 20 dieną priimtą direktyvą – Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (toliau tekste – Direktyva 2019/1158) (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2019). Direktyva 2019/1158, dar kitaip vadinama „Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros“ direktyva, yra vienas reikšmingiausių pastarojo dešimtmečio ES socialinės teisės dokumentų. Jos priėmimą paskatino įvairūs veiksniai, kaip dažnai minėta lankstumo darbo rinkoje siekiamybė. Direktyva grindžiama ES pagrindinių teisių chartijos 33 straipsniu, kuriame įtvirtinta teisė į šeimos ir profesinio darbo suderinimą, taip pat reikšmę turėjo ir „Europos socialinių teisių ramsčio“ paskelbimas 2017 metais, kuris įtvirtino teisę į darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą kaip vieną iš esminių socialinių teisių (Europos Komisija, 2017b). Direktyva 2019/1158 įtvirtino naujas socialines teises – 10 darbo dienų tėvystės atostogas, 5 darbo dienų prižiūrinio asmens atostogas per metus, apsaugą nuo diskriminacijos, o ypač reikšmingas 9 straipsnis, kuriame numatyta darbuotojo teisė prašyti lanksčių darbo sąlygų, įskaitant sumažintą darbo krūvį, lankstų darbo grafiką ar nuotolinį darbą. Nors Direktyva

2019/1158 pagrįsde susijusi su naujai suteiktomis teisėmis tėvams ir globėjams, galima teigti, jog pastarosios reikšmė yra daugialypė ir tiesiogiai susijusi su darbo laiko teisinio reguliavimo paradigmos pokyčiais, nes ji simbolizuoja poslinkį nuo tradicinio darbo laiko modelio – fiksuoto, vienodai visiems taikomo, link lanksčių, individualizuotų darbo laiko režimų (Waddington, Bell, 2021). Pažvelgus iš šios pusės, Direktyva 2019/1158 atspindi taip siektą perėjimą nuo kiekybinių darbo laiko ribojimų prie kokybinio darbo laiko organizavimo, grindžiamo darbuotojo poreikiais, lyčių lygybės ir gyvenimo kokybės principais. Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintas tradicinis darbo laikas suvokiamas kaip fiksuotas laiko vienetas (8 valandos per dieną, 40 valandų per savaitę), nustatytas remiantis tuometiniais darbo organizavimo poreikiais. Pokytis, kurį įtvirtino Direktyva 2019/1158, yra darbo laiko sąvokos išplėtimas – į darbo laiką įtraukiami darbuotojo šeiminiai įsipareigojimai, socialinės atsakomybės, lyčių lygybės principai ir subjektyvus darbo laiko valdymas. Direktyva 2019/1158 turėjo reikšmę Darbo kodekso pakeitimams, įsigaliojusiems 2022 m. rugpjūčio 1 d. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2022, TAR Nr. 15178), kurie buvo daromi siekiant įgyvendinti direktyvą. 2022 metų pakeitimais papildyta ir išplėta darbuotojo teisė reikalauti darbo organizavimo formos keitimo šeimos priežiūros pagrindu – 52 straipsnio 2 dalis ir 113 straipsnio 1 dalis (paminėtina, jog Darbo kodekso 113 straipsnio 1 dalis dar kartą, tačiau nežymiai, buvo pakeista 2024 m. birželio 20 d. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2024, TAR Nr. 11228), todėl šiuo atveju aprašytas tik 2022 metų straipsnio pakeitimas) dabar nustato, jog besilaukiančios, nesenai gimdžiusios, krūtimi maitinančios darbuotojos, darbuotojai auginantys vaiką iki aštuonerių metų (arba vienišas tėvas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų) arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojai slaugantys šeimos narį ar kartu gyvenantį kitą asmenį gali prašyti darbdavio jam suteikti galimybę dirbti jo pasirinktu darbo laiko režimu arba nuotoliniu būdu, o darbdavys privalo tenkinti tokį darbuotojo prašymą, jeigu neįrodo, kad tai faktiškai neįmanoma dėl gamybinio būtinumo ar kitų darbo organizavimo ypatumų. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, kai to prašo nėščia, nesenai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu dėl gamybinio

būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesudaro darbdaviui per didelį sąnaudų, faktiškai šio darbo režimo taikyti negali. Apibendrinant, Darbo kodekso pakeitimai parodo ir nacionalinės teisės siekį suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, suteikiant darbuotojams daugiau lankstumo organizuojant savo darbo laiką, ypač tais atvejais, kuomet pastarieji turi šeiminių įsipareigojimų.

Žinoma, kilo ir naujų klausimų bei abejonių, kaip palaikyti protingą balansą tarp darbo ir poilsio laiko, o svarbiau – kaip teisingai sureguliuoti tokiais darbo laiko režimais dirbančių asmenų laiką? Taip išryškėjo darbo laiko apskaitos ir fiksavimo pareigos išaiškinimo poreikis. Vienas lūžio taškų, suteikęs konkretumo šiais klausimais buvo 2019 m. gegužės 14 d. ESTT priimtas sprendimas byloje C-55/18 CCOO prieš Deutsche Bank. Ginčas kilo dėl darbo laiko ir viršvalandžių apskaičiavimo ir Ispanijos teisės nesugebėjimo užtikrinti tinkamą darbuotojų teisių įgyvendinimą. Profesinė sąjunga CCOO pareikalavo, kad darbdavys Deutsche Bank įdiegtų sistemą, fiksuojančią darbuotojų darbo laiką – kiekvienos darbo dienos pradžią ir pabaigą. Darbdavys tokios pareigos nepripažino, remdamasis tuo, kad Ispanijos teisėje tokia pareiga nebuvo privalomai nustatyta. ESTT tvirtino, kad pagal vyraujančius ES teisės aktus darbdaviai privalo sukurti sistemą, kuri leistų išmatuoti kiekvieno darbuotojo darbo laiko trukmę kiekvieną dieną, kitaip būtų itin sudėtinga ar net praktiškai neįmanoma paisyti maksimalios savaitės darbo trukmės, kad ir kokia ji būtų įtvirtinta nacionalinės šalių teisės aktuose. Jei valstybės narės nesukurtų sistemų, leidžiančių realiai kontroliuoti darbuotojų darbo laiką, Direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnyje ir ES pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnyje įtvirtinta teisė į darbo laiko apribojimą būtų neįgyvendinama. ESTT taip pat pasisakė, jog nacionalinės teisės normos, neįpareigojančios tvarkyti darbo laiko apskaitos visiems darbuotojams, prieštarauja ES teisei. Po sprendimo Ispanija pakeitė nacionalinius teisės aktus ir įpareigojo darbdavius fiksuoti darbuotojų darbo laiką valandiniu tikslumu. Ši byla tapo precedentu, kuris sustiprino socialinę darbuotojų apsaugą, apribojo darbdavių galimybes piktnaudžiauti darbo valandų nefiksavimu bei paskatino kitas valstybes nars peržiūrėti savo darbo laiko apskaitos sistemas (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas byloje Nr. C-55/18).

Kalbant apie darbo laiko režimus, verta paminėti ir pokyčius įvykusius logistikos sektoriuje. Transporto sektorius – vienas iš sektorių, kuriame darbo laiko teisinis reguliavimas buvo peržiūrėtas bei tobulintas ES teisės kontekste, siekiant įvesti aiškesnes taisykles ir geresnes sąlygas darbuotojams. Tolimųjų, tarptautinių reisų vairuotojų darbo režimas, nors formaliai priskiriamas suminės darbo laiko apskaitos sistemai, pasižymi

tokiais ypatumais, kurie reikalavo atskiro ES reguliavimo. Ilgos darbo valandos, nuolatinis buvimas kelyje, judėjimas tarp šalių, būtinybė dirbti atsakingai, atsižvelgiant į visus kelių eismo taisyklių reikalavimus įtakoja „specifinį“ darbo laiko režimą tolimųjų, tarptautinių reisų vairuotojams, kurį reguliuoja specifiniai nacionaliniai šalių ir ES teisės aktai. Iki ES „įsikišimo“, kiekviena valstybė narė nustatydavo vairuotojų darbo laiką savarankiškai, kas nulėmė skirtumus šalių reguliavime. Dažnu atveju reguliavimas nepakankamai atspindėjo vairuotojų darbo specifiką, ypač tarptautinių reisų atvejais, trūko aiškiai apibrėžto poilsio režimo, kas įtakodavo pernelyg didelį krūvį ir vairuotojų pervargimą. Vairuotojų nuovargis buvo viena dažniausiai pasitaikančių sunkiojo krovinio transporto priemonių eismo įvykių priežastis, todėl buvo priimtos taisyklės, skirtos šiai problemai spręsti. 2002 metais priimta Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąjį kelių transporto veiklą, darbo laiko organizavimo, kuri nustatė darbuotojų darbo laiko trukmę, į „darbo laiką“ įtraukė ir laikotarpius, susijusius su kroviniu pakrovimu/iškrovimu, valymu, keleivių laipinimu, riboją naktinio darbo trukmę, įvedė nuobaudų sistemą už nuostatų pažeidimus (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2002). 2006 metais įtvirtintas detalesnis reglamentavimas Reglamentu Nr. 561/2006: nustatyta maksimali dienos vairavimo trukmė – 9 valandos (išimtinai 10 valandų), aiškūs poilsio laiko ir pertraukų laikotarpiai – ne trumpesnės kaip 45 minučių pertraukos po 4,5 valandos vairavimo (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2006). Galiausiai, vairuotojų darbo sąlygos dar kartą buvo pagerintos 2020 metais, priėmus Mobilumo paketą – išsamią ES kelių transporto sektoriaus reformą, kurios viena iš priemonių – Reglamentas Nr. 2020/1054, priimtas 2020 m. liepos 15 d., kuriuo iš dalies pakeistas Reglamentas Nr. 561/2006 (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2020). Ši reforma buvo būtina atsižvelgiant į praktinius iššūkius bei siekį užtikrinti palankesnę pusiausvyrą tarp darbo lankstumo ir vairuotojų socialinės apsaugos, ypač tarpvalstybinio transporto kontekste. Teisinis reguliavimas, galiojęs iki 2020 metų, turėjo spragų, tokių kaip ne vienodą taisyklių taikymą valstybėse narėse, kas įtakojo ir nesažiningą darbuotojų konkurenciją. Taigi, pagrindinis Reglamento Nr. 2020/1054 tikslas – pagerinti vairuotojų darbo sąlygas. Reglamentu vairuotojams uždrausta poilsio laiką praleisti transporto priemonės kabinose, o vietose kuriose yra tinkamos miegamosios ir sanitarinės patalpos, taip pat, dabar vairuotojai kas keturias savaites turi grįžti savo gyvenamąją vietą arba darbo bazę ir taip užtikrina papildomas apsaugas darbuotojams, kurie dėl savo darbo pobūdžio turi dirbti neįprastomis sąlygomis ir ilgai būna atskirti nuo savo šeimos bei socialinės aplinkos. Visi minėti reguliavimo pakeitimai rodo, kaip svarbu derinti darbo režimų lankstumą su realia darbuotojų padėtimi ir užtikrinti jų apsaugą.

Apibendrinant, vis dažnesnis darbuotojų susidomėjimas skirtingais darbo laiko režimais ir dažniau praktikoje sutinkamas jų taikymas rodo perėjimą nuo tradicinio darbo laiko modelio, prie lankstesnių, individualizuotų režimų, orientuotų į darbuotojo poreikius ir gyvenimo aplinkybes. ESTT jurisprudencija pabrėžia ir būtinybę užtikrinti realų laiko fiksavimą, taip derinant lankstumą su aiškia apskaita ir darbuotojų apsauga nuo perteklinio darbo, taigi, akivaizdu, jog darbo laikas tampa ne tik darbo organizavimo dalimi, bet ir socialinės apsaugos ir darbuotojų gyvenimo kokybės dalimi. Ypatingas dėmesys vis labiau skiriamas specifinių sektorių, tokių kaip sveikatos priežiūros, švietimo ar transporto, darbo pobūdžiui – šių sričių darbo laiko režimai dažniau vertinami ne tik kaip techninio darbo organizavimo aspektas, bet kaip darbo teisės dalis, turinti tiesioginį poveikį darbuotojų sveikatai, šeiminiam gyvenimui, socialinei aplinkai ir gerovei.

2.3. Budėjimas bei ribos tarp darbo ir poilsio laiko

Darbo teisės transformacijos šiuolaikinėje ES ir Lietuvos Respublikoje atsiskleidžia aiškinant darbo laiko ir poilsio laiko ribas. Vienas problematiškiausių aspektų yra darbo laiko režimas budint, kadangi režimo reguliavimas vis kelia klausimų dėl darbuotojų teisės į poilsį, teisingo darbo užmokesčio ir socialinio saugumo.

Skirtinguose sektoriuose, ypač tuose, kuriuose būtinas nepertraukiamas paslaugų teikimas ar nuolatinis parengties režimas, budėjimo laiko taikymas yra svarbi darbo organizavimo priemonė. Sveikatos priežiūros, avarinių tarnybų, telekomunikacijų, viešojo saugumo ar net žiniasklaidos sektoriuose darbuotojų darbas budėjimo režimu užtikrinta greitą reagavimą į nenumatytas situacijas, tačiau kartu kelia ir specifinių darbo laiko kvalifikavimo iššūkių. Minėtų sektorių darbuotojams dažnai taikomi tiek aktyvieji, tiek pasyvieji budėjimo modeliai, kurie, priklausomai nuo taikomų apribojimų, skirtingai veikia darbuotojų galimybes naudotis laisvu laiku. Nors atvejais darbuotojai budėjimo metu neprivalo būti darbo vietoje ir atlieka aktyvių, įprastų darbo užduočių, jiems vis tiek gali būti taikomi reikšmingi apribojimai dėl buvimo vietos, pasiekiamumo ar reagavimo greičio. Šios aplinkybės tampa lemiamu kriterijumi kvalifikuojant budėjimo laiką kaip darbo ar poilsio laiką, taip, jog ES teisės aktai, nacionalinis šalių reguliavimas, ESTT ar LAT formuojama praktika, tinkamiausiai apimtų ir aiškintų darbuotojų teises.

ES teisės aktuose nėra aiškiai apibrėžtos „budėjimo“ sąvokos, tačiau Direktyva 2003/88/EB reglamentuoja darbo ir poilsio laiką, numato šių laikotarpių aiškią ribą – „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos tarpusavyje nesuderinamos. Šią nuostatą patvirtina

ir 2017 m. Europos Komisijos aiškinamasis komunikatas dėl darbo laiko direktyvos taikymo (Europos Komisija, 2017a). Europos Komisija (toliau tekste – Komisija) taip pat aiškina, jog „darbo laikas“ pagal direktyvą 2003/88/EB laikomas bet koks laikas, kai darbuotojas dirba, yra darbdavio žinioje ir atlieka savo pareigas, „poilsio laikas“ – bet kuris kitas laikas. Komisija pabrėžia, kad net jei darbuotojas budėjimo metu neatlieka aktyvių veiksmų, šis laikotarpis gali būti laikomas darbo laiku, jei darbuotojui taikomi suvaržymai dėl jo buvimo vietos ar reakcijos greičio. Be to, 2017 metais paskelbtoje ataskaitoje Komisija analizuoja darbo laiko direktyvos taikymo praktiką valstybėse ir nurodo, kad budėjimo režimai, kelia iššūkius tinkamam darbo laiko apskaitos įgyvendinimui (Europos Komisija, 2017b). Komisija taip pat pažymi, kad ESTT jurisprudencija iš esmės suformavo kriterijų sistemą, kurią valstybės narės turi taikyti vertindamos, ar konkretus budėjimo laikotarpis priskirtinas darbo laikui ar poilsio laikui, ir rekomenduoja aiškiai atskirti atvejus, kai budėjimo sąlygos riboja darbuotojo galimybes naudotis laisvu laiku.

Lietuvos darbo teisėje yra apibrėžtos trys budėjimo rūšys, kurios įtvirtintos Darbo kodekso 118 straipsnyje: aktyvusis budėjimas, pasyvusis budėjimas ir pasyvusis budėjimas namuose. Aktyvusis budėjimas suprantamas kaip darbo funkcijų atlikimas budėjimo metu, pasyvusis – darbuotojo buvimas darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengus atlikti darbo funkcijas, o pasyvusis budėjimas namuose – kuomet darbuotojas neprivalo būti darbo vietoje ar kitoje su darbdaviu sulyktoje vietoje, tačiau privalo būti pasiekiamas ir, esant reikalui, greitai vykdyti darbo funkcijas. Pagal šiuo metu galiojantį reglamentavimą, pasyvusis budėjimas namuose nėra laikomas darbo laiku, išskyrus faktinį darbo funkcijų vykdymą. Svarbu pažymėti, jog iki 2017 metų galiojusiam darbo kodekse budėjimo reglamentavimas buvo fragmentiškas ir neišskyrė atskiros pasyvaus budėjimo namuose sampratos. Vis dėlto, net ir sistemiškai įtvirtinus budėjimo formas ir reglamentavus pasyviojo budėjimo namuose laiką, reguliavimas nėra visiškai suderintas su ES teisės aiškinimu, suformuluotu toliau darbe aptariamoje ESTT praktikoje.

Kaip minėta, budėjimo režimo taikymas dažniausiai sutinkamas sektoriuose, kuriuose reikalingas nuolatinis darbuotojų darbo funkcijų atlikimas, pavyzdžiui, sveikatos priežiūros, avarinių tarnybų sektoriuose. Sveikatos priežiūros specialistams darbo laikas reglamentuojamas ne tik Darbo kodeksu, bet ir poįstatyminiais aktais, pavyzdžiu, Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašu, kuriuo įgyvendinamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos, numatančios galimybę tam tikroms darbuotojų grupėms taikyti sutrumpintą darbo laiko normą (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2017). Paminėtina ir sveikatos priežiūros sektoriuje galiojanti Lietuvos

nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis, kurioje nustatyti papildomi susitarimai dėl darbo ir poilsio laiko, kuria darbdaviai ir darbuotojai dažnu atveju remiasi tariantis dėl praktinio darbo laiko organizavimo (Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis, 2024). Avarinių tarnybų darbuotojams, įskaitant priešgaisrinės tarnybos, vandens tiekimo, šilumos ir elektros tinklų specialistus, darbo laiko organizavimui taikomi specifiniai reikalavimai, kurie kyla iš būtinybės užtikrinti nuolatinį paslaugų teikimą įvairių situacijų metu – šių darbuotojų darbo trukmė gali siekti iki 24 valandas per parą, ypač tais atvejais, kai reikalingas nuolatinis budėjimas ar skubus reagavimas į avarines situacijas ar nelaimės. Pasitaiko ir kolektyvinių sutarčių, kurios išsamiau reglamentuoja budėjimo laiką ir atlyginimą. Pavyzdžiui, ESO (Energijos skirstymo operatoriaus) kolektyvinė sutartis numato, kad budėjimas, jei nėra tiesioginė darbo funkcija, laikomas pasyviu ir neįskaitomas į darbo laiką, išskyrus faktiškai atliktas darbo funkcijas. Šių metų balandžio 1 d. turėjusioje įsigalioji naujoje ESO kolektyvinėje sutartyje, kuri galios ketverius metus, sutarta dėl papildomų naujų bendrovės darbuotojams, tokių kaip didesnis pasyviojo budėjimo apmokėjimas nei numatyta Darbo kodekse (Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija, 2025) (2025 m. balandžio 10 d. viešai prieinamos informacijos, patvirtinančios ar sutartis įsigaliojo ar ne, nėra). Galima teigti, jog ši atnaujinta sutartis, kuri, galimai, bus atnaujinama dar po ketverių metų, yra kaip stabilumo garantas, išlaikantis saugias ir palankias darbo sąlygas darbuotojams, besikeičiančioje darbinėje aplinkoje. Apibendrinant, budėjimo režimo taikymas sveikatos priežiūros ir avarinių tarnybų sektoriuose grindžiamas būtinybe užtikrinti nenutrūkstamą paslaugų teikimą visuomenei. Nors šis režimas darbuotojams kelia papildomus iššūkius – ilgesnę budėjimo trukmę, darbo ir poilsio režimo balansavimo sudėtingumą, teisės aktai, kolektyvinės sutartys bei toliau darbe analizuojamoje teismų praktikoje taikomi lankstūs darbo organizavimo modeliai siekia užtikrinti šių darbuotojų teises ir tinkamas darbo sąlygas. Tokiu būdu siekiama suderinti darbuotojų interesus su viešuoju – užtikrinti gyvybiškai svarbių paslaugų tęstinumą.

Taigi, „budėjimo“ sąvoka „tradiciškai“ reiškia darbuotojo pareigą būti pasiekiamam ir pasiruošusiam atlikti darbą, jei to prireiktų. Nors ES teisės aktuose ir nėra tiesioginio budėjimo apibrėžimo, toliau darbe analizuojama ESTT praktika ir nacionaliniai teisės aktai padeda suprasti ir taikyti šią sąvoką.

Kaip minėta, ESTT jurisprudencija sukūrė aiškias gaires, kaip kvalifikuoti ir taikyti budėjimo laikotarpius praktikoje. Jau šiame darbe minėtose ESTT bylose C-303/98 ir C-151/02, konstatuota, kad budėjimo laikotarpiai, kai darbuotojas yra darbo vietoje yra

laikomi darbo laiku, nepriklausomai nuo to, ar jis faktiškai teikia paslaugas viso budėjimo metu. Šią poziciją patvirtino ir vėlesnė praktika, kurią reikia analizuoti, siekiant išsiaiškinti darbo laiko teisinio reguliavimo pokyčius. Paminėtinos keturios aktualios ESTT bylos: Matzak C-158/15, Radiotelevizija Slovenija C-344/19, Stadt Offenbach am Main C-580/19 bei Dublin City Council C-214/20.

2018 m. vasario 21 d. ESTT priėmė prejudicinį sprendimą Matzak C-518/15 byloje dėl pasyvaus budėjimo namuose pripažinimo darbo. Ginčas kilo kuomet Rudy Matzak, Belgijos miesto Nivelles savanoris ugniagesys, teisme pareiškė ieškinį prieš savo savivaldybę, siekdamas, kad jo budėjimo režimo metu praleistas laikas turėtų būtų laikomas darbo laiku. Konkrečiai, R. Matzak budėjimo metu buvo įpareigotas likti savo gyvenamojoje vietoje, būti nuolat pasiekiamas telefonu, o esant iškvietimui atvykti į ugniagesių stotį per 8 minutes. Už šį laikotarpį, kuomet jis neatlikdavo gelbėjimo veiksmų, sulgytų savanoriams ugniagesiams, atlyginimas jam nebuvo mokamas, o tik už faktiškai atliktą veiklą iškviatimo metu. R. Matzak rėmėsi Direktyvos 2003/88/EB nuostatomis ir teigė, kad tokie suvaržymai (fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje, visada būti pasiekiamu telefonu, atvykimas į stotį per 8 minutes) reikšmingai riboja jo galimybes naudotis laisvu laiku, todėl visa budėjimo trukmė turi būti laikoma darbo laiku. ESTT patvirtino, kad tokie reikalavimai objektyviai riboja darbuotojo galimybes tenkinti savo asmeninius ir socialinius interesus. ESTT sprendime pripažino, kad pagal Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnį „darbo laiku“ laikomas bet kuris laikotarpis kai darbuotojas yra dirbantis, darbdavio žinioje ir atlieka savo pareigas, o tuo tarpu „poilsio laikas“ – bet koks kitas laikotarpis, kuris nėra darbo laikas, ir šios dvi sąvokos abipusiai nesuderinamos. Atsižvelgus į R. Matzak keltus reikalavimus jo budėjimo metu, ESTT konstatavo, kad net jei darbdavys nereikalauja darbuotojo būti darbo vietoje, bet nustato itin ribojančius įpareigojimus, visa budėjimo trukmė turi būti laikytina darbo laiku. Šiuo sprendimu teismas akcentavo, kad svarbiausia kriterijus yra tai, ar budėjimo sąlygos objektyviai ir reikšmingai riboja darbuotojo galimybę laisvai tvarkyti savo laiką (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2018 m. vasario 21 d. sprendimas byloje Nr. C-518/15).

2021 m. kovo 9 d. ESTT prejudiciniu sprendimu byloje C-344/19 D.J. prieš Radiotelevizija Slovenija papildė formuotą praktiką dėl budėjimo laiko priskyrimo darbo laikui pagal Direktyvą 2003/88/EB. Ši byla, kaip ir ankščiau minėta Matzak C-518/15, nagrinėjo darbuotojo, fiziškai nebūdamas darbo vietoje turėjo būti pasiekiamas ir reaguoti per nustatytą laiką, situaciją. Ieškovas D.J. dirbęs specialistu televizijos perdavimo centruose su kitu darbuotoju dirbo pamainomis – nuo 6.00 val. iki 18.00 val. arba nuo 12.00

val. iki 24.00 val. Kadangi darbo vieta buvo toli nuo darbuotojo gyvenamosios vietos, o esant nepalankioms oro sąlygoms būdavo ypatingai sunku keliauti į/iš gyvenamąją vietą ir darbo vietą, darbdavys suteikdavo galimybę apsistoti transliavimo centrų patalpose. Tad, ieškovas įprastai dirbdamas 12 valandų per dieną, turėjo 6 valandų budėjimo laikotarpius, kurių metu jis neprivalėjo būti darbo vietoje, tačiau turėjo būti pasiekiamas telefonu, o prireikus privalėjo per vieną valandą grįžti į darbo vietą. D.J. darbdavys darbo užmokestį skaičiavo už 12 valandų „įprasto darbo“, o likusias 6 valandas laikė pasyviojo budėjimo laikotarpiu. D.J. savo skundą grindė tuo, kad iš esmės gyveno ten, kur dirbo, todėl turėjo būti laikoma, kad jis darbo vietoje faktiškai buvo 24 valandas per parą. ESTT buvo užduotas prejudicinis klausimas ar darbuotojo budėjimo laikas, kuomet jam neprivaloma būti fizinėje darbo vietoje, bet dėl objektyvių sąlygų faktiškai tenka ten pasilikti, laikytinas darbo laiku pagal Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnį? Sprendime ESTT konstatavo, kad ne visais atvejais, kai darbuotojas budėjimo metu fiziškai nebūna darbo vietoje, budėjimo laikotarpis gali būti automatiškai pripažintas darbo laiku (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. kovo 9 d. sprendimas byloje Nr. C-344/19). Svarbiausias kriterijus yra tas, ar darbuotojui taikomi apribojimai objektyviai ir labai reikšmingai riboja galimybę disponuoti savo laiku ir užsiimti asmeniniais ar socialiniais interesais, ESTT nuomone, į suvaržymus, kurie yra natūralių padarinių arba paties darbuotojo laisvo pasirinkimo pasekmė, neturėtų būti atsižvelgiama (Mitrus, 2023).

Tą pačią dieną priimtas ir kitas prejudicinis sprendimas byloje C-580/19 R.J. prieš Stadt Offenbach am Main, plėtojantis darbo teisės doktriną dėl budėjimo laikotarpio priskyrimo darbo laikui. R.J. dirbo valstybės tarnautoju ir ugniagesiu miesto priešgaisrinės apsaugos ir saugos tarnyboje. Pagal priešgaisrinės apsaugos ir saugos tarnybos nuostatus, be įprastų tarnybinių pareigų, darbuotojas privalėjo reguliariai vykdyti budėjimo pareigą. Budėjimo laikotarpiu darbuotojas turėjo visuomet būti pasiekiamas, turėti paruoštus naudoti darbo aprangą ir darbdavio suteiktą gaisrinį automobilį. Be šių įpareigojimų, darbuotojas budėjimo metu privalėjo pasirinkti tokią buvimo vietą, iš kurios įspėjimo apie gelbėjimo pareigų reikiamybės atvejų, gaisrinio automobiliu ir dėvėdamas ugniagesio aprangą, naudodamasis teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių, per 20 minučių galėtų pasiekti miesto ribą. Nors darbuotojas budėjimo laikotarpiu neprivalėjo fiziškai būti darbo vietoje, jam taikomi griežti su reakcijos greičiu ir buvimo vieta susiję apribojimai, kurie, jo vertinimu, labai apribojo jo galimybę disponuoti savo laisvu laiku. Teismas akcentavo, kad reikalavimas atvykti apsirengus ir pasirengus vykdyti funkcijas per 20 minučių yra itin

ribojantis, todėl toks darbuotojo budėjimo laikas turi būti laikomas darbo laiku (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. kovo 9 d. sprendimas byloje Nr. C- C-580/19).

Galiausiai, 2021 m. lapkričio 11 d. ESTT prejudicinis sprendimas byloje C-214/20 M.G. prieš Dublin City Council, patvirtino jurisprudencijoje suformuotą požiūrį. Ieškovas M.G. – neetatinis ugniagesys, paskirtas į priešgaisrinės tarnybos ugniagesių brigadą. Budėjimo laikotarpiais darbuotojas neprivalėjo būti apibrėžtoje vietoje, tačiau gavęs skubų iškvietimą į įvykį, privalėjo stengtis į priešgaisrinę tarnybą atvykti per 5 minutes, bet kuriuo atveju ne ilgiau kaip per 10 minučių. Darbuotojas tokiu režimu dirbo 24 valandas per parą, 7 dienas per savaitę, tačiau be ugniagesio pareigų taip pat dirbo taksi vairuotoju. Ieškovas reikalavo, kad visas jo budėjimo laikas būtų laikomas darbo laiku pagal Direktyvą 2003/88/EB ir atitinkamai apmokamas. Šiuo atveju ESTT nurodė, kad būtinybė atvykti į gaisrinę per 10 minučių gali būti reikšmingas apribojimas, tačiau būtina įvertinti ir kitas aplinkybes, tokias kaip: ar ugniagesys realiai galėjo užsiimti kita veikla budėjimo metu; ar buvo galimybė planuoti asmeninį ar profesinį laiką; koks buvo vidutinis iškvietimų dažnumas. Sprendime ESTT nurodė, jog neetatinio ugniagesio pasyviojo budėjimo laikotarpis nėra „darbo laikas“, jeigu įvertinus visas bylos aplinkybes apribojimai nėra tokie, kad objektyviai ir labai reikšmingai apribotų darbuotojo galimybes savo nuožiūra naudotis šiuo laiku, kai jis realiai neatlieka profesinių funkcijų (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje Nr. C-214/20).

Analizuojant teismų praktiką, šiai darbo temai aktualu paminėti ir reikšmingus LAT sprendimus. Byloje e3K-411-695/2018 ieškovas, dirbęs UAB „Kuršėnų autobusų parkas“ vairuotoju-konduktoriumi, prašė pripažinti, kad pertraukos tarp maršrutų, kurių metu jis faktiškai būdavo darbe, būtų laikomos darbo laiku, o už šį laiką tinkamai apmokama. Darbuotojas teigė, kad pertraukos tarp reisų turėtų būti laikomos darbo laiku, nes jos buvo priverstinės, kadangi jų metu vairuotojas buvo atsakingas už autobusą ir turtą esantį jame, todėl negalėjo palikti transporto priemonės, privalėjo būti pasiekiamas telefonu ir iš esmės laukti kitos užduoties, todėl disponuoti savo laiku jam buvo neįmanoma. Šie požymiai atitinka pasyvaus budėjimo režimo bruožus – kai darbuotojas formaliai neatlieka tiesioginių funkcijų, bet privalo būti pasirengęs nedelsiant pradėti darbą, yra darbdavio žinioje. Remiantis ir aukščiau minėta ESTT praktika, jei budėjimo metu darbuotojas yra labai apribotas, negali laisvai naudoti savo laiko ir turi greitai reaguoti, visas šis laikas laikomas darbo laiku. Tačiau LAT nepripažino, kad tarp reisų buvęs laikas atitiko budėjimo teisinius požymius, ir laikė tai nedarbo laiku, kuris – neapmokamas. LAT sprendimas byloje, priimtas 2018 m. balandžio 20 d. turi būti vertinamas ir ES teisės kontekste, o ypač

iki tol buvusios ESTT praktikos. Kadangi LAT sprendimas priimtas po ESTT sprendimo minėtoje byloje Matzak C-518/15, tikėtasi, jog LAT atsižvelgs į ESTT sprendimą kaip į privalomą ES teisės aiškinimą, tačiau, galima teigti, kad tai buvo padaryta ribotai. LAT sprendimas iš dalies prieštarauja Matzak bylos *ratio decidendi*, kadangi LAT pasirinko siauresnį požiūrį, neatsižvelgdamas į objektyvius apribojimus darbuotojo galimybei laisvai naudotis savo laiku, kaip tai daro ESTT – labai akcentavo formalų darbo vietos kriterijų, darbdavio vidaus dokumentų svarumą, apsiribojo formaliais lokalinių aktų argumentais ir iš esmės neanalizavo realios darbuotojo galimybės naudotis pertraukų metu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-411-695/2018).

2023 m. gruodžio 20 d. byloje e3K-3-238-684/2023 LAT priėmė sprendimą byloje, kurioje ginčas kilo tarp UAB „Ekskomisarų biuras“ ir įmonės buvusio darbuotojo R.Ž., kuris siekė prisiteisti darbo užmokestį ir kitas išmokas už laikotarpį, kai jis buvo pasyviai budintis – budėjimo namuose ir turėjo būti pasirengęs reaguoti į iškvietymus. Pasyvaus budėjimo laikotarpiais darbuotojas privalėjo būti darbdavio nustatytoje vietoje, o jos be pastarojo žinios ir leidimo keisti negalėjo. Darbuotojui taip pat buvo uždrausta miegoti, gulėti, užsiimti kita pašaline veikla, kas galėtų įtakoti darbuotoją prarasti budrumą. Galiausiai, darbuotojas gavęs nurodymą vykdyti savo pareigas, per ne ilgiau kaip pusantros minutės, reaguoti į iškvietyimą ir automobiliu vykti į nurodytą vietą. Dėl šių įpareigojimų darbuotojo galimybė naudotis savo laiku buvo iš esmės apribota. LAT pasisakė, jog darbdavio akcentuota aplinkybė, kad darbuotojas budėjimo namuose laiku neatlieka faktinių darbo funkcijų nėra teisiškai reikšminga, nes ši aplinkybė nuo pačio darbuotojo nepriklauso. Todėl, nepriklausomai nuo to, ką darbuotojas veikia tuo metu, kai iškvietyimų nėra, neteikia pagrindo spręsti, kad šis laikotarpis budinti gali būti traktuojamas kaip poilsio laikas. Atsižvelgus į Direktyvos 2003/88/EB tikslus ir ESTT praktiką, LAT pripažino, kad pasyvusis budėjimas namuose yra kvalifikuotinas kaip darbo laikas. Pažymėtina, kad pasyviojo budėjimo teisinis reglamentavimas Darbo kodekso 118 straipsnio 4 dalyje neviseiškai atitinka Direktyvos 2003/88/EB reikalavimus. Nors Darbo kodeksas numato, kad toks budėjimas yra poilsio laikas su 20 procentų priemoka, šis reglamentavimas prieštarauja ESTT pozicijai, kai taikomi reikšmingi laiko ir vietos apribojimai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-238-684/2023). LAT sprendimas šioje byloje yra puikus pavyzdys, kaip nacionalinė teisė ir jos aiškinimas keičiasi pagal ES teisės standartus.

Apibendrinant, visos šios bylos – tai sprendimų grupė, išplėtusi ir sukonkretinusi darbo laiko sąvokos taikymą bei adaptuodama darbo ir poilsio laiko ribas prie lanksčios darbo laiko sampratos.

Žvelgiant į budėjimo režimo teisinio reguliavimo raidą bei darbo ir poilsio laiko ribų aiškinimo tendencijas, tampa akivaizdu, kad tiek ES, tiek Lietuvoje formuojasi vis lankstesnis ir realiomis darbo sąlygomis grįstas požiūris. Tiek ESTT jurisprudencija, tiek naujausi LAT sprendimai palaipsniui formuoja dinamiškesnį budėjimo laiko režimo ir darbo bei poilsio laiko ribų apibrėžimą ir šių kategorijų atskirtį. Atsisakoma formalaus požiūrio, kuris orientuotas į fizinį darbuotojo buvimą darbo vietoje budėjimo laikotarpiais, o akcentuojami objektyvūs darbuotojo laisvo laiko ribojimai – budėjimo vieta, reakcijos laikas, elgesio apribojimai, atspindintys darbo laiko teisinio reguliavimo pokytį.

2.4. Nuotolinis darbas

Nuotolinio darbo koncepcija gyvuoja jau ilgą laiką. Dar 1972 metais Jackas Nillesas panaudojo „teledarbo“ (angl. telework) sąvoką tyrime apie nuotolinį darbą ir informacinių technologijų panaudojimo galimybę tokiai darbo organizavimo formai (Nakrošienė, Butkevičienė, 2016). Informacinių technologijų sklaida paskatino darbo organizavimo pokyčius, kas suteikė darbuotojams naujų privalumų derinant darbo ir asmeninį laiką. Jau prieš dvidešimt metų buvo diskutuojama apie nuotolinio darbo teigiamą reikšmę darbuotojų kasdienio gyvenimo kokybei: darbuotojai dirbė nuotolinio darbo režimu jautėsi produktyvesni, dirbo efektyviau, jautė didesnę motyvaciją ir pasitenkinimą darbu (Salaff, 2002). Nuotolinį darbą ir jo suteikiamą galimybę efektyviau planuoti darbo laiką bei jį derinti su asmeniniais poreikiais ypač vertino darbuotojai auginantys mažamečius vaikus (Ammons, Markham, 2004). Sutiktina, jog nuotolinis darbas tikrai „parodė“ kitokio darbo galimybes, tačiau, nepaisant to, kad nuotolinis darbas turi ganėtinai didelę reikšmę darbo organizavimo srityje, iki šiol nuotolinis darbas nėra detalai ir privalomai reglamentuotas ES teisėje.

Šis reguliavimo trūkumas nėra atsitiktinis, kadangi susijęs tiek su ES institucinės teisės ypatumais, tiek su tuo, kad kiekviena valstybė narė turi teisę pati spręsti rūpimus klausimus, susijusius su darbu ir jo organizavimu. ES šioje srityje gali nustatyti tik minimalius reikalavimus, o ne visiškai suvienodinti teisės normas. Paminėtinas ir 2002 metų Europos socialinių partnerių pasirašytas susitarimas dėl teledarbo, kuriuo siekta suformuluoti bendrus principus, taikytinus teledarbui ES (ETUC et al., 2002). Šis

susitarimas netapo privalo teisės aktu, leidžiant spręsti nuotolinio darbo organizavimo klausimus valstybės narėms. Susitarimas nustatė principus, kad teledarbas yra savanoriškas, o tokiu darbo režimu dirbantys darbuotojai turi tokias pačias teises kaip ir darbuotojai dirbantys fizinėje darbo vietoje.

Lietuvos darbo teisėje nuotolinio darbo sąvoka tiesiogiai numatyta 2010 metais po, tuo metu galiojusio darbo kodekso, pataisos. Pagal 2010 metų redakciją, oficialiai įtvirtinta nuotolinio darbo sutartis numatė, kad susitarus darbuotojas savo darbo funkcijas vykdys ne darbovietėje, o darbuotojui priimtinoje kitoje vietoje, o konkrečias nuotolinio darbo sąlygas ir tvarką numato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys. 2017 metais įsigaliojus naujam darbo kodeksui peržiūrėtas ir detalizuotas nuotolinio darbo reglamentavimas, nustatyta tokių darbo santykių tvarka. Pagal Darbo kodeksą nuotolinis darbas apibrėžiamas, kaip darbo organizavimo forma, kuomet darbuotojas darbo funkcijas visą arba dalį darbo laiko suderinus su darbdaviu atlieka nuotoliniu būdu, sutartyje šalims priimtinoje vietoje, o ne darbovietėje, naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas. Svarbu pabrėžti, jog Darbo kodekse nuotolinis darbas prilyginamas darbo organizavimo būdui, o ne atskirai darbo sutarčiai, kaip buvo numatyta iki 2017 metais įsigaliojusio kodekso. Tai reiškia, kad nuotolinis darbas gali būti taikomas prie bet kurios darbo sutarties rūšies, jei šalys taip susitaria. Darbo kodekso 52 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad nuotolinio darbo atveju darbo laiko apskaita tvarkoma darbdavio nustatyta tvarka, o darbuotojas pats paskirsto savo darbo laiką, nepažeisdamas maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Ši nuostata svarbi tuo, kadangi ji faktiškai suteikia darbuotojui, dirbančiam nuotoliniu būdu, savo laiko planavimo laisvę, tačiau kartu įpareigoja laikytis Darbo kodekso nustatytų normų. Darbuotojas gali nesilaikyti griežto „nuo 8.00 iki 17.00“ darbo laiko grafiko, tačiau neturi dirbti viršvalandžių ar dirbti be poilsio dienų. Apibendrinant, 2017 metų Darbo kodeksas nustatė gana modernų nuotolinio darbo teisinį modelį, kuris atitiko ES nuotolinio darbo reguliavimo ir taikymo gaires.

Pritartina, kad nuotolinis darbas iš ganėtinai nišinės praktikos virto masiniu reiškiniu pasaulį sudrebinus Covid-19 pandemijai. Remiantis tyrimų duomenimis, atliktais ES mastu, 2021 metais visoje ES nuotoliniu būdu dirbo 41,7 mln. Darbuotojų, dvigubai daugiau nei 2019 metais. 2020 m. liepos mėnesį 48 procentai darbuotojų dirbo iš namų. Kai didžioji dalis darbuotojų daugelyje ES valstybių buvo priversti dirbti iš namų dėl sveikatos apsaugos sumetimų, tokia situacija gerokai aplenkė ES teisėkūros procesus. Kilo klausimų, kaip apibrėžti ir kontroliuoti darbo laiką, kai darbuotojas dirba nuotoliniu būdu, neperžengti darbo laiko ir poilsio laiko ribų. Galima teigti, kad dirbant nuotoliniu režimu,

nyksta darbo ir poilsio laiko ribos, kadangi darbuotojas turi daugiausiai laisvės reguliuoti savo asmeninį ir darbo laiką savo nuožiūra, režimą palyginus su kitomis darbo organizavimo formomis. Remiantis atliktais tyrimais, dalis darbuotojų nurodė, kad dirba vakarais ir savaitgaliais, tam kad tinkamai ir pilnai įvykdytų savo darbo funkcijas teko dirbti ilgesnes valandas. Nors pandemija paskatino daug diskusijų dėl nuotolinio darbo, įskaitant 2021 metų Europos Parlamento rezoliuciją dėl teisės atsijungti, privalomo nuotolinio darbo ir jo aspektų reguliavimo nėra iki šių dienų.

Kaip ir visoje ES, Lietuvoje Covid-19 pandemija taip pat pareikalavo teisės adaptacijų. Po rekomendacijų pandemijos metu kiek įmanoma daugiau dirbti iš namų ir saugoti savo sveikatą, toks darbo organizavimo būdas tapo masiniu ir nebereikalavo įprasto darbdavio leidimo – jis buvo taikomas kaip būtinybė, siekiant užtikrinti du pagrindinius siekius: sveikatos apsaugą ir nenutrūkstamą veiklą. Žinoma, galima pripažinti, kad viena iš dažniausiai minimų problemų nuotolinio darbo organizavimo metu yra darbo laiko fiksavimas ir kontrolė – sudėtinga stebėti kiek iš tikrųjų darbuotojas dirba, ar laikosi nustatytų darbo valandų ir neviršija darbo laiko ribų. Kaip ir minėta, darbas nuotoliniu būdu neįtampa naikino ribas tarp darbo laiko ir poilsio laiko. Remiantis Lietuvoje atlikto tyrimo rezultatais, darbuotojai tikino, jog dirbdami nuotoliniu būdu dirbo ilgiau, kadangi dirbant iš namų buvo sunkiau atskirti darbo ir poilsio laiką (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2024). Pasibaigus pandemijai nuotolinis darbas išliko paklausus dėl savo patogumo ir didesnės darbuotojų laisvės. Darbo kodekso papildymas naujomis garantijomis užtikrino šio darbo laiko režimo išlikimą ir šiomis dienomis: jau darbe minėtas Darbo kodekso 52 straipsnio pakeitimas, kuriame įtraukta nuostata, įpareigojanti darbdavį tenkinti tam tikrų socialiai pažeidžiamų grupių darbuotojų prašymus dirbti nuotoliniu būdu. Kitiems darbuotojams, norintiems dirbti nuotoliniu būdu ir derinti darbo ir asmeninį laiką, reikia gauti darbdavio sutikimą. Šiuo klausimu paminėtina LAT byla e3K-3-176-684/2024, kuri reikšminga nuotolinio darbo teisinio reguliavimo kontekste. Byla nagrinėjama, kaip taikytinos Darbo kodekso nuostatos dėl darbo laiko, nuotolinio darbo organizavimo tvarkos, darbo laiko apskaitos ir darbuotojo pareigos paklusti darbdavio nurodymams ir kaip šios nuostatos susijusios su darbo laiko teisiniu reguliavimu. Ieškovė K. M. pareiškė ieškinį atsakovei – UAB „Open Agency“, prašydama pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu. Ieškovė ginčijo darbdavio veiksmus, kai jai nebuvo leista dirbti nuotoliniu būdu, nors darbdavys taikė nuotolinio darbo organizavimo formą. Ieškovė teisė, kad darbdavys neturėjo aiškiai nustatytos nuotolinio darbo tvarkos, darbuotojai galėjo savavališkai nuspręsti dirbti tokiu darbo režimu, o pati

pagrįstai tikėjo, kad apie savo sprendimą dirbti nuotoliniu būdu informavusi darbdavį, darbo tvarkos nepažeidžia. Darbdavys savo ruožtu tvirtino, kad ieškovė nepakluso teisėtiems nurodymams atvykti į darbo vietą, nedalyvavo privalomuose nuotoliniuose susitikimuose, todėl buvo atleista iš darbo. Nors ieškovė buvo pateikusi prašymą dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys tokio sutikimo jai nedavė. Visų darbovietėje dirbančių darbuotojų buvo reikalaujama pateikti prašymus organizuoti darbą nuotoliniu būdu, nurodant šio prašymo priežastis. Kasacinis teismas, išanalizavęs faktines aplinkybes, nustatė, jog nagrinėjamu atveju darbdavys iš tiesų neturėjo nustatytos darbo organizavimo nuotoliu tvarkos, sąlygų, žymėjimo, darbuotojo ir darbdavio bendravimo taisyklių. Darbuotojai nuotoliniu būdu galėjo dirbti kada panorėję, apie tai pažymėję darbo vietoje naudojamose programėlėse, taip informuodami kolegas. Taip pat, darbdavys neturėjo ir prašymų dirbti nuotoliniu būdu pateikimo ir jų vertinimo praktikos bei nebuvo supažindinęs ieškovės su aplinkybėmis, kurios neleidžia dirbti nuotoliu. Taigi, ieškovė, informavusi darbdavį apie savo pasirinkimą darbo laiką organizuoti nuotoliniu būdu, galėjo pagrįstai tikėti, kad darbo tvarkos nepažeidžia, net jei ir darbdavys į tokius jos pranešimus nereagavo. Ieškovė, dirbdama nuotoliu, atlikdavo visas darbo funkcijas ir pateikė atlikto darbo įrodymus darbdaviui. Teismas pasisakė, jog ieškovė iš esmės elgėsi remdamasi objektyviai susiklosčiusia situacija darbovietėje, kai buvo toleruojamas nuotolinis darbas ir nesilaikoma formalumų, o darbdavys neįrodė, kad toks ieškovės elgesys buvo piktybiškas ar sukėlė reikšmingas pasekmes darbovietai. Galiausiai, LAT pripažino ieškovės atleidimą iš darbo neteisėtu, nes darbdavys netinkamai įgyvendino nuotolinio darbo organizavimo pareigą, nesudarė aiškių taisyklių, kaip nuotolinis darbas turėjo būti vykdomas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-176-684/2024). Galima teigti, jog daug darbuotojų (ir darbdavių) propaguoja tokią praktiką, minėtą bylos analizėje: pranešti, jog, dėl tam tikrų priežasčių, pavyzdžiui, paprasčiausios slogos (kartu siekiant apsaugoti kitų kolegų sveikatą), darbuotojas dirbs „iš namų, nuotoliniu būdu“. Ši praktika, nors ir lengva ir „aiški“, o kartu gali būti ir „socialiai atsakinga“, akivaizdu, jog gali „priversti“ prie ginčų jeigu liks nereguluota taip, jog užtikrins tiek darbuotojų, tiek darbdavių interesus. Taigi, apibendrinant, darbas nuotoliu turi tam tikrą specifiką, nes darbuotojas skirsto darbo laiką savo nuožiūra, todėl darbdaviui kyla pareiga aiškiai ir detalai reglamentuoti tokio darbo organizavimo tvarką ir taisykles darbovietėje, siekiant išvengti galimų nesutarimų.

Apibendrinant nuotolinio darbo reglamentavimo ir jo raidos tendencijų analizę, galima teigti, kad šio darbo organizavimo forma neatsiejamai susijusi su darbo laiko

teisinio reguliavimo paradigmos pokyčiais. Tradiciškai darbo laikas buvo suvokiamas kaip fiksuotas ir aiškiai apibrėžtas laiko tarpas, tačiau technologijų raida ir ypač Covid-19 pandemijos iššūkiai sukėlė esminę tokio darbo organizavimo transformaciją. Nuotolinio darbo plėtra akivaizdžiai parodo, kad šiuolaikinis darbuotojas vis dažniau įgyja galimybę (ir taip pat, to siekia) savarankiškai planuoti ir paskirstyti savo laiką, tuo pačiu derindamas profesinius įsipareigojimus su asmeniniu gyvenimu, nors, pažymėtina, jog darbuotojai, dirbdami iš namų patiria ir sunkumų atsiribojant nuo darbo funkcijų po įprastų darbo valandų, kas sąlygoja darbo ir asmeninio gyvenimo balansą trikdančius veiksniai. Taigi, nuotolinio darbo režimas lemia ir naujus iššūkius darbo teisėje, kaip būtinybę užtikrinti pusiausvyrą tarp lankstumo ir kontrolės.

3. DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO IŠŠŪKIAI

Taigi, kaip jau aptarta, darbo laiko teisinis reguliavimas istoriškai siekė užtikrinti darbuotojų sveikatos, gyvenimo kokybės apsaugą, nustatant aiškias ribas tarp darbo laiko ir poilsio. Vis dėlto, ir toliau sparčiai vystantis technologijoms, kas daro įtaką skaitmenizacijos ir globalizacijos reiškiniams, atsirandant naujoms darbo formoms bei keičiantis darbuotojų ir darbdavių poreikiams, akivaizdu, kad darbo laiko teisinio reguliavimo įtvirtinimas susiduria su iššūkiais, kurie įtakoja esamų darbo laiko taisyklių peržiūrą ir adaptaciją. Išpopuliarėjusios darbo organizavimo formos, kaip nuotolinis darbas arba darbas skaitmeninėse platformose, reikalauja lankstesnių, bet tuo pačiu ir aiškių darbo laiko reglamentavimo mechanizmų, o vis didėjantis lankstumo poreikis taip pat didina ir situacijų, kuriose tradicinė darbo laiko samprata tampa nepakankama, skaičių, kas lemia ES ir šalių nacionalinės teisinės bazės „atnaujinimo“ poreikį.

3.1. Darbuotojų teisė atsijungti

Informacinės technologijos ir jau minėtas nuotolinio darbo bumas, prasidėjęs Covid-19 pandemijos metu, nepastebimai naikino tradicines darbo ir poilsio laiko ribas, sukurdamas „visada prisijungusio“ darbuotojo fenomeną. Nuolatiniam pasiekiamumui darbo tikslais tapus norma, imta kelti „teisės atsijungti“ idėja – darbuotojų teisė įvykdžius darbo funkcijas, atsijungti nuo darbo ryšio priemonių ir nevykdyti jų ne darbo metu (Hesselberth, 2017). Taigi, ši idėja kilo iš darbo laiko teisinio reglamentavimo pagrindų: užtikrinti maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko garantijas darbuotojams. Direktyva 2003/88/EB įtvirtina, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į mažiausiai 11 valandų nepertraukiamo paros poilsio laiko ir ne mažiau kaip 24 valandas savaitės poilsio. Vis dėlto, praktikoje išplitus mobiliosioms technologijoms, šios formalios garantijos ėmė netekti prasmės – darbuotojai net ir pasibaigus darbo laikui dažnai lieka „darbdavio žinioje“ elektrinių ryšių priemonėmis (Grigonienė, 2020). Ši teisė glaudžiai susijusi su darbo laiko sąvoka, kadangi pabrėžia, jog laikas po darbo valandų nėra darbo laikas – darbuotojas turi teisę jo metu būti nepasiekiamas ir laisvai tvarkyti savo poilsio laiką. Taigi, teisė atsijungti papildė tradicinį darbo laiko reguliavimą, akcentuojant kokybinį poilsio laiko aspektą – nepakanka formaliai suteikti poilsio valandas, o būtina garantuoti, kad per jas darbuotojas galėtų visiškai atsiriboti nuo darbo reikalų (Hopkins, 2024).

ES lygmeniu teisė atsijungti dar nėra kodifikuota privalomu teisės aktu, tačiau diskusijos dėl jos įtvirtinimo vyksta. Kaip minėta, tam tikri teisės atsijungti aspektai glūdi galiojančiuose ES teisės aktuose netiesiogiai, pavyzdžiui, Direktyvos 2003/88/EB nuostatose. Visgi, Direktyva 2003/88/EB nenumato aiškaus „mechanizmo“, kaip užtikrinti, kad darbuotojas realiai nebūtų trukdomas jo poilsio metu, darbuotojui dirbant nuotolinio darbo režimu. Dar 2016 metais Europos Parlamentas minėjo technologinės pažangos keliamus iššūkius (Europos Parlamentas, 2016). Svarbus lūžis įvyko 2021 metais, kuomet Europos Parlamentas priėmė rezoliuciją su rekomendacijomis Europos Komisijai dėl teisės atsijungti direktyvos parengimo (Europos Parlamentas, 2021). Rezoliucijoje siūlyta įtvirtinti darbdavių pareigą nekelti reikalavimų darbuotojams dirbi ar būti pasiekiamiems ne darbo laiku, taip pat skatinti darbuotojus vengti susisiekti su bendradarbiais po darbo valandų. Europos Parlamentas pabrėžė, jog ši teisė turėtų būti taikoma visiems sektoriams ir visų kategorijų darbuotojams, o už šios teisės įgyvendinimą darbuotojai neturi patirti jokių neigiamų pasekmių. Rezoliucija, kad ir teisiškai neprivaloma, žymėjo politinį postūmį imtis priemonių šiam teisės trūkumui sureguliuoti.

2020 m. birželį Europos socialiniai partneriai pasirašė „Bendrąjį susitarimą dėl skaitmeninimo“, kuriame įtvirtintos ir diskusijos apie „prisijungimo ir atsijungimo tvarką“ (Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija, 2020). Šiame susitarime pripažįstama, jog nė vienas darbuotojas negali būti verčiamas visuomet būti pasiekiamas ir siūloma, kad konkretūs atsijungimo „mechanizmai“ turėtų būti derinami kolektyviniu lygmeniu, nustatant taisykles susijusias su darbuotojo atsijungimu. Tačiau šis socialinių partnerių susitarimas nėra tiesiogiai taikomas visiems darbdaviams – jis turi būti įgyvendinamas nacionaliniu lygmeniu (per kolektyvines sutartis ar teisės aktus) per trejus metus. Būtent dėl šios priežasties susitarimas kritikuotas – vien susitarimo nepakanka, nes ne visos šalyse ar sektoriuose jis bus realiai įgyvendintas. Čia galime pastebėti dviejų skirtingų požiūrių koliziją: iš vienos pusės raginama priimti privalomą teisės aktą reguliuojantį darbuotojų teisę atsijungti šalyse marėse, iš kitos pusės siūloma šį procesą kliauti minkštosios teisės principais.

Nacionaliniu lygmeniu keletas ES valstybių narių darbuotojų teisę atsijungti įvedė jau 2016-2018 metais. Prancūzija laikoma pirmąja šalimi, teisiškai pripažinusi šią naują teisę: 2016 metais Prancūzijos darbo kodekso pataisomis įtvirtino darbdavio pareigą derantis su darbuotojų atstovais nustatyti, kaip darbuotojai gali pasinaudoti teise būti nepasiekiami po darbo valandų, taip užtikrinant darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (Avogaro, 2018). Nors ši kodekso pataisos normos nenumatė

tiesioginių sankcijų už pažeidimus, jos suteikė darbuotojams pagrindą teisme ginti savo teises į tinkamą poilsio laiką, jei darbdavys nepaiso nustatytų taisyklių (Grigonienė, 2020). Italijoje diskusija šia tema taip pat įsibėgėjo 2016-2017 metais. Šalyje įtvirtinto įstatymo nuostatose, nors tiesiogiai ir nenurodytas terminas „teisė atsijungti“, numatyta darbuotojo teisė į poilsį ir bendros pareigos susitarti dėl naudojimosi informacinėmis technologijomis laiko dirbant nuotoliniu būdu (Avogaro, 2018). Vėliau sekė Ispanija, 2018 metais priimdama įstatymą dėl asmens duomenų apsaugos ir skaitmeninių teisių, kurio vienas iš skyrių numato darbuotojų teisę į „skaitmeninį atsijungimą“ (Grigonienė, 2020). Šiuo įstatymu buvo įpareigoti darbdaviai parengti skaitmeninio atsijungimo politiką, kuri apriboja darbuotojų naudojimąsi informacinėmis technologijomis ne darbo metu ir numato taisykles dėl susisiekiimo elektroninėmis priemonėmis su darbuotojais po jų darbo valandų ar atostogų metu.

Teisė atsijungti Lietuvos Respublikoje kol kas nėra įtvirtinta – Darbo kodeksas nenumato atskiro straipsnio ar sąvokos aiškinančios šią darbuotojų teisę, tačiau tai nereiškia, kad darbuotojai Lietuvoje neturi jokios apsaugos šiuo klausimu. Darbo kodeksas sistemiškai skiria darbo laiką ir poilsio laiką, apibrėždamas darbo laiką, kaip laiką, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ir atlieka savo pareigas, atitinkamai poilsio laikas laikytinas laiku, kuriuo darbuotojas neatlieka darbo funkcijų ir gali disponuoti savo nuožiūra. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra išaiškinusi, kad nors įstatymuose tiesiogiai neparašyta „teisė atsijungti“, darbo ir poilsio laiko atskyrimas nacionalinėje teisėje jau suteikia darbuotojui teisę išjungti darbinis įrenginius ne darbo metu, o darbdavys neturi teisės reikalauti darbuotojo būti pasiekiamo jo poilsio metu (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2024). Kitaip tariant, Lietuvoje teisė atsijungti kyla iš bendrų darbo laiko ribojimų. „Spinter tyrimų“ duomenimis, vis dėlto, praktikoje vyrauja kitokia situacija – remiantis 2021 metais atliktu tyrimu, 32 proc. darbuotojų dirbančių nuotolinio darbo režimu teigė, kad dirba ilgiau nei įprastas 8 valandas per dieną. Pastaraisiais metais Lietuvoje buvo iškeltos iniciatyvos aiškiau apibrėžti darbuotojo teisę atsijungti. Viešojoje erdvėje randama informacija nurodo, jog nuo 2021 metų pradžios Seimo narių siūlymai keisti Darbo kodekso 52 straipsnio turinį, sukėlė šios tokios sumaišties: 2021 metais pasiūlyta įtvirtinti šią teisę taip: „Darbuotojai turi teisę atsijungti nuo skaitmeninių įrenginių ir būti darbdavių nepasiekiamais ne darbo laiku, naktį, poilsio ir švenčių dienomis, jei to nereikalauja darbo pobūdis“, tačiau 2022 metais tekstas pakito: „Darbuotojas turi teisę atsijungti nuo skaitmeninių įrenginių ir būti darbdavio nepasiekiamas ne darbo laiku“, o galiausiai tais pačiais metais buvo pakeistas darsyk: „

Darbuotojas, jei to nereikalauja darbo pobūdis, turi teisę būti darbdavio nepasiekiamas ne darbo metu“ (Glimstedt, 2022). Nors šie pasiūlymai išliko politinės diskusijos lygmenyje, akivaizdu, jog darbuotojų teisės atsijungti įtvirtinimas, galimas sakyti, yra neišvengiamas.

Ateities perspektyvoje, akivaizdu, jog kartu su toliau tobulėjančiomis informacinėmis technologijomis ir jų pritaikymu darbo aplinkoje, nuotolinio darbo režimu, kuris nepraranda savo populiarumo, vis daugiau valstybių sieks įtvirtinti darbuotojų teisę atsijungti įstatymuose. Jau dabar pastebėtina, jog ES lygiu nevykstant sparčių teisės trūkumų „užpildymo“, valstybės narės pačios imasi iniciatyvos – be minėtųjų, 2021 metais Portugalija uždraudė darbdaviams susisiekti su darbuotojais po darbo valandų (BBC News, 2021), 2022 metais Belgija įvedė teisę atsijunti valstybės tarnautojams, leisdama jiems nepaisyti su darbu susijusių pranešimų ne darbo valandomis (ETUC, 2022), 2023 metais Graikijoje suteikta teisė darbuotojams atsijungti, užtikrinant neprivalomą atsakinėjimą į darbo pranešimus ne darbo valandomis. Iki 2024 metų balandžio mėnesio 11 ES valstybių narių buvo reglamentavusi darbuotojų teisę atsijungti (Labour Research Department, 2024). Apibendrinant, ši teisė siekia iš naujo apibrėžti darbo ir poilsio laiko santykį, kuris nebegali būti vertinamas vien kiekybiniais kriterijais, tokiais kaip valandų skaičius – poreikis reglamentuoti darbuotojų teisę į atsisirbojimą nuo darbo ne darbo metu parodo, jog darbo teisė turi prisitaikyti prie skaitmenizuojamos darbo rinkos, kartu užtikrinti darbuotojų teises ir apsaugas.

3.2. Darbas skaitmeninėse platformose

Skaitmeninių platformų ekonomikos augimas kelia naujų iššūkių darbo laiko teisiniam reguliavimui. Platforminio darbo mastas yra didelis, manoma, kad ES per skaitmenines platformas dirba daugiau nei 28 mln. žmonių (Europos Komisija, 2021). Žinoma, toks darbas pasižymi lankstumu ir savarankiškumu: užduotys paskirstomos per programėles, todėl asmenys sprendžia kada, kiek dirbti, pasirenka ir vietą, kurioje nori šias užduotis atlikti. Skaitmeninėse platformose dirbantys dažnai teisiškai nepriskiriami darbuotojams, o laikomi savarankiškai dirbančiais (nepriklausomais paslaugų teikėjais) (Miežienė et al., 2022). Tai drastiškai skiriasi nuo tradicinio darbo modelio, kuris atliekamas nustatytoje darbo vietoje, nustatytu laiku. Nors toks darbo pobūdis sudaro sąlygas ypatingai lanksčiai derinti darbą su asmeniniu gyvenimu, vis dėlto, skaitmeninių platformų darbas taip pat naikina ribas tarp darbo ir poilsio laiko bei apsunkina tradicinių darbo laiko normų taikymą. Platformų darbuotojas būdingas darbo laiko neapibrėžtumas ir nuolatinis pasiekiamumas –

neretai tokie darbuotojai faktiškai dirba „budėjimo režimu“, laukia užduočių, nors formaliai tai nėra laikoma darbo laiku. Dėl šių priežasčių, atsiranda „skylėtos“ darbo ir poilsio laiko ribos: sunkiau aiškiai atskirti, kada asmuo dirba, o kada ilsisi. Darbuotojai gali nenusistatyt sveikų ribų tarp darbo ir asmeninio laiko, todėl toks nesaikingas darbo ir poilsio susilieėjimas gali neigiamai atsiliiepti pačių gerovei (Llave, 2020). Tačiau, apart didelio lankstumo ir savarankiškumo žmonių dirbančių skaitmeninėse platformose akivaizdoje, skaitmeninės technologijos sudaro sąlygas „darbdaviams“ sekti jų „darbuotojų“ veiklą, darbo laiką, kas atvejais gali lemti ir per didelę kontrolę bei spaudimą dirbti nuolat.

Tradicinis darbo laiko reguliavimas buvo sukurtas nuolatiniam darbo santykiams, apibrėžtiems darbo sutartimi, kai darbuotojas būna aiškiai pavaldus darbdaviui. Kaip minėta, skaitmeninių platformų darbuotojai dažnai išvis nepriskiriami „darbuotojams“, todėl, dėl jų neaiškos teisinės padėties jiems paprastai netaikomos darbo teisės garantijos, įskaitant darbo laiko apribojimus, poilsio užtikrinimą ar viršvalandžių mokėjimą. Pavyzdžiui, Lietuvos praktikoje maisto pristatymo kurjeriai ir pavežėjai, dirbantys „Wolt“, „Bolt“, „BoltFood“ platformose, dažniausiai dirba pagal individualios veiklos pažymą, tai reiškia – nėra sudarę darbo sutarčių. Šiems asmenims netaikomi Darbo kodekso reikalavimai dėl maksimalios darbo laiko trukmės ar privalomų poilsio pertraukų, nepriklauso apmokamos atostogos, švenčių dienos – jų užmokestis fiksuotas pagal atliktų užduočių kiekį, todėl tik dirbantysis sprendžia kiek jam reikia dirbti. Dėl tokios, galima sakyti „motyvacinės sistemos“, platformų darbuotojai dirba itin ilgai, siekdami užsidirbti kuo daugiau. Praktiškai, asmuo gali dirbti neatsijungdamas, net viršydamas 60 valandų per savaitę (Lietuvos Respublikos Trišalė taryba, 2021). Darbas platformose apsunkina ir poilsio laiko užtikrinimą. Nors formaliai darbuotojai gali bet kada atsijungti nuo programėlės, realybėje daugelis jaučiasi skatinami būti kuo ilgiau pasiekiami. Platformos, naudodamos algoritmus, neretai dirbančiuosius skatina priimti kuo daugiau užsakymų – pavyzdžiui, už per dažną užduočių atmetimą gali būti taikomos sankcijos. Tai verčia darbuotojus nuolat dirbti „budėjimo režimu“, net ir negaunant užsakymų. Apibendrinant, pagrindinės darbo skaitmeninėse problemos ir pagrindiniai darbo laiko teisinio reguliavimo iššūkiai yra susiję su platformų darbuotojų teisinio statuso neapibrėžtumu, kas lemia jų nepatekimą į darbo laiko apsaugos sritį ir itin ilgos, nestandartinės darbo valandos bei galimas maksimalaus darbo režimo pažeidimas, minimalaus poilsio neužtikrinimas.

Kaip jau ne kartą minėta, ES darbo laiko apsauga grindžiama Direktyvos 2003/88/EB nuostatomis. Šios normos taikomos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, tačiau

savarankiškai dirbantiems asmenims reikalavimai paprastai netaikomi. ESTT Siekiant užpildyti šią spragą ES inicijavo naujus teisės aktus platforminiam darbui sureguliuoti. 2021 m. gruodį Europos Komisija pateikė platformų darbuotojų direktyvos pasiūlymą (Europos Komisija, 2021), 2024 metais pasiektas politinis susitarimas (toliau tekste – Platformų darbuotojų direktyva). Platformų darbuotojų direktyva 2024/2831 priimta 2024 m. spalio 23 d., kuri gerina asmenų, dirbančių skaitmeninėse platformose, darbo sąlygas (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2024). Platformų darbuotojų direktyva nustatė tris pagrindinius elementus:

- 1) Teisinė prezumpcija, kad platformoje dirbantis asmuo yra darbuotojas, jei egzistuoja tam tikri platformos valdžios ir kontrolės požymiai. Tai reiškia, kad esant Platformų darbuotojų direktyvoje nustatytiems kriterijams, tokiam santykiui taikomos darbo teisės normos, įskaitant ir darbo laiko reguliavimą;
- 2) Griežtesni algoritmų taikymo reikalavimai – nustatytos automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos, užtikrinančios skaidrumą bei darbuotojų informavimą apie tokių sistemų veikimą;
- 3) Sustiprinta platformų darbuotojų duomenų apsauga.

ES valstybės narės per dvejus metus privalo perkelti Platformų darbuotojų direktyvos normas į nacionalinę teisę. Paminėtina, jog dar negaliojus vieningam ES reguliavimui, kai kurios valstybės narės pačios ėmėsi spręsti platformų darbo reguliavimo klausimus – Ispanijoje 2021 metais priimtas įstatymas reglamentavo platformų darbuotojų statusą ir algoritmų valdymo sistemą (Waeyaert et al., 2022), tais pačiais metais Graikijoje pakeitus nacionalinį darbo kodeksą nustatytos platformų darbuotojams didesnę apsaugą suteikiančios taisyklės.

Šia problematiška tema pasisakė ir ESTT byloje C-692/19 B. prieš Yodel Delivery Network Ltd. Byloje 2020 metais ESTT nagrinėjo Direktyvos 2003/88/EB taikymo ribas ir aiškino „darbuotojo“ sąvoką. Darbuotojas B. dirbo skaitmeninės platformos „Yodel“ kurjeriu, buvo praėjęs specialius mokymus, kad galėtų dirbti platformoje. Tokie darbuotojai, pagal „Yodel“ platformos politiką buvo „savarankiškai dirbantys nepriklausomi rangovai“ ir galėjo paskirti „subrangovą“ arba „pakaitinį asmenį“, kuris už darbuotoją atliktų dalį ar visas jam priskirtas užduotis. Darbuotojai siuntas galėjo pristatyti sąlyginai nuo jų priklausančiu „patogiu laiku“ – nuo 7:30 val. iki 21:00 val., išskyrus tokias, kurių pristatymo laikas buvo fiksuotas, taip pat, galėjo rinktis kokia tvarka ar maršrutu pristatyti siuntas. Už kiekvieną pristatytą siuntą nustatytas fiksuotas tarifas, kuris skyrėsi priklausomai nuo pristatymo vietos. Taigi, nors „Yodel“ kurjerius laikė

savarankiškai dirbančiais asmenimis, B. ginčijo, kad jo statusas yra „darbuotojas“ Direktyvos 2003/88/EB prasme. ESTT užduotas prejudicinis klausimas – kokios sąlygos turi būti, kad asmuo būtų laikytinas „darbuotoju“ Direktyvos 2003/88/EB prasme, kai nors sutartyje numatytas savarankiškas veiklos pobūdis, galimai egzistuoja tam tikras pavaldumas? ESTT byloje pasisakė, kad esant tam tikram savarankiškumui – jei asmuo gali atsisakyti užduočių, pats planuoti darbo laiką ar net „samdyti“ kitus darbuotojus, jis nėra laikomas „darbuotoju“ ir Direktyvos 2003/88/EB prasme darbo laiko apsauga jam netaikytina (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2024 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje Nr. C-692/19).

Taigi, akivaizdu, jog skaitmeninių platformų darbo modelis keičia tradicinio darbo sampratą ir kelia iššūkių teisingam darbo laiko teisiniam reguliavimui. Nors ES lygmeniu žengtas svarbus žingsnis priimant Platformų darbuotojų direktyvą ir taip siekiant pagerinti šių darbuotojų padėtį ir užtikrinti teisinį aiškumą, šiuo metu valstybės narės vis dar turi laiko šios direktyvos normoms perkelti į nacionalinę teisę. Tikėtina, kad Lietuva, kaip ir ankstesniais atvejais, įgyvendins direktyvą laiku, itin svarbu, kad tai būtų daroma ne formaliai, o iš tiesų atsižvelgiant į skaitmeninių platformų darbo specifiką bei poreikį tinkamai užtikrinti darbo ir poilsio apsaugą tokiu būdu dirbantiems darbuotojams.

3.3. Pasiūlymai trumpinti darbo laiką?

Kaip aprašyta darbo pradžioje, nuo pramonės revoliucijos laikų darbo valandų trumpinimas buvo siejamas su socialiniu progresu: nuo 12-14 valandų darbo dienos pereita prie 8 valandų standarto, įtvirtintas penkių darbo dienų savaitės modelis. Ši istorinė raida patvirtino, jog darbo laiko trumpinimas dažnai pasiteisindavo tiek socialiniu, tiek ekonominiu požiūriu. 21-ajame amžiuje, spartėjant technologinei pažangai, išryškėjus darbuotojų gerovės prioritetams, diskusijos dėl darbo savaitės trumpinimo atgijo. Vis daugiau ES valstybių narių svarsto arba jau įgyvendina keturių darbo dienų savaitės modelius, vertindamos jų poveikį darbuotojų produktyvumui ir gerovei.

Trumpesnis darbo laikas jau pripažįstamas priimtiniu, remiantis teisės aktais, pavyzdžiui, Lietuvos Darbo kodeksas apibrėžia įprastą darbo laiko normą – 40 valandų per savaitę, tai reiškia, kad penkių darbo dienų ir 8 valandų darbo dienos modelis laikomas standartu. Tačiau pagal galiojančias Darbo kodekso nuostatas, darbdavys ir darbuotojas laisvai gali susitarti dėl kitokio darbo laiko režimo, taigi trumpesnės darbo savaitės įgyvendinimas įmanomas tiek per individualius susitarimus, tiek per kolektyvines sutartis.

Be to, Lietuvos teisėje jau egzistuoja tam tikri sutrumpinto laiko atvejai – Darbo kodekso 112 straipsnio 4 dalis numato darbo laiko normos sutrumpinimą asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, dirbantiems sveikatai kenksmingoje aplinkoje, minėto straipsnio 5 dalis įtvirtina sutrumpintą 32 valandų per savaitę darbo laiko normą viešojo sektoriaus darbuotojams, auginantiems vaikus iki 3 metų amžiaus. Vis dėlto, bendros visuotinio darbo savaitės trumpinimo normos, pavyzdžiui, pereiti prie 4 darbo dienų arba 32 valandų savaitės, kol kas nėra įtvirtintos.

ES teisinė bazė taip pat nereglamentuoja minimalios darbo savaitės trukmės, Direktyvoje 2003/88/EB apibrėžtos tik maksimalios darbo laiko ribos ir privalomi poilsio laikotarpiai. Tai reiškia, jog valstybės narės turi savą diskreciją nustatyti trumpesnę darbo savaitę nacionaliniu lygmeniu. Pavyzdžiui, Prancūzija dar 2000 metais įstatymu sutrumpino darbo savaitę iki 35 valandų (Eurofound, 2000). Diskusijos apie darbo savaitės trumpinimą pastaraisiais metais suaktyvėjo ir Vakarų Europoje, ir Lietuvoje, skatinamos pasikeitusių darbo sąlygų pandemijos laikotarpiu, technologinės pažangos bei augančio dėmesio darbuotojų gerovei. Taip pat, ne vienoje šalyje pradėti pilotiniai projektai, sudarantys sąlygas 4 darbo dienų savaitei. Paminėtinas, nors ir nepriklausančios ES, Islandijos atvejis – 2015-2019 metais atliktas plataus masto „eksperimentas“. Eksperimento esmė – patikrinti ar darbo laiko sutrumpinimas gali pagerinti darbuotojų gerovę, nepakenkiant produktyvumui ir paslaugų kokybei, jame dalyvavo 2500 darbuotojų, kuriems savaitės darbo valandos buvo sumažintos nuo 40 valandų iki 35-36 valandų, poveikio nedarant darbuotojų atlygiui. Eksperimentas pripažintas sėkmingu, kadangi darbuotojų produktyvumas nepakito (o kartais ir pagerėjo), o savijauta, dėl streso lygio sumažėjimo, geresnės darbo ir laisvalaikio pusiausvyros, pagerėjo. Po eksperimento Islandijoje sekė derybos dėl darbo laiko trumpinimo visoje šalyje, to rezultatas: 86 procentai Islandijos darbuotojų dirba trumpesniu darbo laiku arba turi teisę reikalauti sutrumpintos darbo savaitės be atlyginimo sumažinimo (Haraldsson ir Kellam, 2021). ;lkn Tai unikalus atvejis, kuomet beveik visa šalies darbo rinka perėjo prie naujo darbo laiko modelio, todėl šis atvejis dažnai minimas kaip įrodymas, kad keturių darbo dienų savaitė gali veikti plačiu mastu, nedarydama žalos ekonomikai. Dar vienas, ne ES šalies atvejis, tačiau paminėtinas dėl savo rezultatų – 2022 metais Jungtinėje Karalystėje įgyvendintas vienas didžiausių pilotinių projektų, kuriame daugiau nei 3000 darbuotojų ir 70 įmonių. Po 6 mėnesius trukusio eksperimento, 92 procentai dalyvavusių įmonių nusprendė tęsti trumpesnės savaitės taikymą, pastebėtas teigiamas poveikis darbuotojų sveikatai, motyvacijai, sumažėjęs streso lygis.

Vienas naujausių pavyzdžių, kaip valstybės siekia didesnio darbo laiko lankstumo, yra Belgijos priimtas teisės aktas. Belgija 2022 metais tapo pirmąja ES valstybe nare, oficialiai įteisinusia galimybę darbuotojams dirbti keturių darbo dienų savaitės režimu, išlaikant tą patį valandų skaičių. Šis pokytis įtrauktas į vadinamąją „darbo sandorio“ (angl. „labour deal“) reformą, kurios tikslas – iki 2030 metų pasiekti 80 procentų šalies užimtumo lygį. Šis modelis išlaiko tokį patį, 38 darbo valandų per savaitę, principą, tačiau šis laikas skirstomas į keturias ilgesnes darbo dienas. Tai reiškia, kad viena darbo diena gali trukti iki 9,5 valandų, tačiau darbuotojas gauna vieną papildomą poilsio dieną. Darbuotojai turi teisę inicijuoti šį režimą be būtinybės nurodyti šio priežastis, pateikdami prašymą darbdaviui, o darbdavys gali jį atmesti tik pateikęs objektyviai pagrįstą atsakymą. Darbuotojas taip pat turi teisę kas šešis mėnesius peržiūrėti ir, norint, pakeisti pasirinktą darbo savaitės režimą, kas leidžia prisitaikyti prie asmeninių ar profesinių aplinkybių. Akcentuotina ir tai, jog darbuotojas negali būti diskriminuojamas dėl tokio darbo režimo pasirinkimo. Tokia sistema atitinka ir ES tendenciją – didinti darbo organizavimo lankstumą laikantis pusiausvyros tarp darbuotojų gerovės ir darbdavio poreikių (De Jongh, 2023). Nors po reformos prie naujo režimo perėjo tik apie 0,8 procento Belgijos darbuotojų, norinčių dirbti 4 dienas per savaitę skaičius augo, o tie kurie tokiu režimu jau dirba, tai daro norėdami daugiau laiko asmeniniam gyvenimui, sumažinti darbo krūvį ar daugiau laiko praleisti su savo vaikais (The Brussels Times, 2024). 2022 metais Ispanija (Valensijos regionas) paskelbė savąjį pilotinį projektą, kuriame dalyvaujančios įmonės savanoriškai trumpino darbo savaitę iki 32 valandų (4 darbo dienų), taip siekiant gerinti Valensijos įmonių našumą bei suteikti darbuotojams laisvės suderinti asmeninį gyvenimą ir darbą. Po metų Pramonės, prekybos ir turizmo ministerija paskelbė 2023 metų gegužę pradėsianti bandomąjį projektą, kuriuo siekė sutrumpinti darbo valandas, išlaikant tą patį darbo užmokestį (L&E Global, 2024). Nyderlandai, nors ir nėra įtvirtinta 4 darbo dienų savaitė, išsiskiria ypatinga trumpa – 29 valandų, darbo savaitės trukme, kuris viena trumpiausių pasaulyje. Vokietijoje taip pat pradėtas pilotinis projektas – 2024 metais, trukęs 6 mėnesius ir apėmęs 45 įmones, kurio pabaigoje darbuotojai jautėsi geriau pailsėję, sumažėjo darbuotojų streso lygis ir pervargimas. Prancūzijoje diskutuojama dar kartą trumpinti darbo savaitės trukmę – iki 32 valandų, o kai kurios įmonės jau taiko šį režimą savanoriškai suteikdamos darbuotojams daugiau laisvės (Seimo kanceliarija, 2024). Lietuvos viešojoje erdvėje taip pat keliamos diskusijos dėl tokio pokyčio, manoma, kad keturių darbo dienų savaitė yra ateities modelis, o toks pokytis „neišvengimas“ (Rinkos aikštė, 2025). Taigi,

galima pastebėti tendenciją, kuri krypta link darbo laiko sutrumpinimo, siekiant užtikrinti geresnę darbuotojų socialinę aplinką.

Sutrumpinus darbo savaitės trukmę, šalyse kurios vykdė su tuo susijusius eksperimentus arba jau taiko šią galimybę, pastebėta geresnė darbuotojų savijauta, mažesnis streso ir „perdegimo“ lygis, kilo motyvacija ir pasitenkinimas darbu. Kyla klausimų ar trumpesnė darbo savaitė atsiliepia darbo našumui, kadangi teoriškai galima galvoti, kad sutrumpėjus darbo laikui, sumažės ir teikiamų paslaugų apimtys, tačiau produktyvumas neretu atveju ir padidėja. Netgi pastebimas teigiamas poveikis aplinkai ir darbo laiko trumpinimas neretai minimas ir klimato kaitos bei tvarumo kontekste. Valensijos regione vykusio eksperimento metu, sutrumpinus darbo savaitės trukmę sumažėjo transporto srautai, o tai tiesiogiai įtakoją oro kokybės pagerėjimą mieste. Taigi, teigtina, jog diskusija apie darbo laiko trumpinimą yra platesnio darbo teisės paradigmos pokyčio dalis – pagrinde darbo teisė orientavosi į minimalias garantijas darbuotojams, nustatant fragmentiškas maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko normas, o dabar socialinei raidai pasiekus aukštesnį lygį, vis dažniau kyla klausimų ne vien apie „minimalumą“, bet optimalų darbo laiką žmogaus visapusiškai gerovei.

IŠVADOS

1. Darbo laiko teisinio reguliavimo paradigma Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos lygmeniu vystėsi nuo moralinio ir humanitarinio reguliavimo iki standartizuotos ir tarptautiniais bei Europos Sąjungos teisės principais grindžiamos sistemos, kurioje darbo laikas traktuojamas, kaip svarbi socialinės apsaugos ir darbuotojų gerovės garantija. Nuo minimalaus valstybės įsikišimo paradigma pasikeitė į tarptautiniais standartais paremtą reglamentavimo, nustatančio maksimalias darbo laiko ribas, privalomus poilsio periodus, tokiu būdu užtikrinant geresnes darbuotojų darbo sąlygas.
2. Europos Sąjungos teisės aktai, ypač Direktyva 2003/88/EB, suformavo vieningą darbo laiko sampratą valstybėse narėse: įtvirtinti minimalūs standartai (maksimali darbo trukmė, privalomi poilsio laikotarpiai ir kt.), o Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai dėl budėjimo režimų, komandiruočių, kelionių į darbą ir iš jo, reikšmingai prisidėjo prie darbo laiko ir poilsio laiko ribų aiškinimo praktikoje, išplėtė ir suvienodino darbo laiko reglamentavimo turinį visose valstybėse narėse.
3. Lietuvos Respublikos darbo teisėje darbo laiko reguliavimas perėjo nuo tradiciškai griežtai reglamentuoto modelio prie lankstesnio, su Europos Sąjungos teise suderinto, modelio: 2017 metų Darbo kodekso reforma, perėmusi ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išaiškinimus, išplėtė darbo laiko režimų įvairovę, įtvirtino budėjimo, poilsio laikotarpių ypatumus, taip siekiant suderinti darbo rinkos lankstumą ir darbuotojų garantijų užtikrinimą.
4. Sparčiai besivystanti ir dažniau implementuojama į darbo rinką technologijų ir skaitmenizacijos plėtra, nuotolinio bei platforminio darbo plėtra, nuolatinis darbuotojų pasiekiamumas kelia naujus iššūkius teisingam darbo laiko reguliavimui. Tradicinės ribos tarp darbo ir poilsio laiko nyksta, todėl galiojančios teisės normos tampa nepakankamai efektyvios užtikrinant darbuotojų apsaugą. Kyla poreikis aiškiai reglamentuoti darbuotojo pasiekiamumą, teisę atsijungti ir ribas tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo. Šie iššūkiai reikalauja papildomo teisinio aiškumo ir lanksčių sprendimų, kurie teisiškai reglamentuoti fragmentiškai.
5. Pastarajame dešimtmetyje vykstantys paradigminiai pokyčiai atspindi vis didėjantį poreikį pereiti nuo vienodo ir formalaus darbo laiko reguliavimo prie individualizuotų darbo laiko modelių, kurie orientuoti į darbuotojų autonomiją, darbo ir poilsio balansą bei socialinę gerovę. Vis plačiau svarstomos darbo savaitės

trumpinimo iniciatyvos parodo, jog darbo laiko teisinio reguliavimo paradigma ateityje ir toliau keisis, siekiant stiprinti darbuotojų teises ir skatinti teigiamus pokyčius darbo aplinkoje, racionaliai įvertinti technologinius ir laikmečio reikalavimus.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Tarptautinės darbo organizacijos 1919 m. spalio 19 d. konvencija Nr. 1 dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo. 1-oji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, Vašingtonas;
2. Tarptautinės darbo organizacijos 1935 m. birželio 4 d. konvencija Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę. 19-oji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, Ženeva;
3. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. birželio 17 d. konvencija Nr. 89 dėl naktinio darbo (moterų) (peržiūrėta). 31-oji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, San Fransiskas;
4. Tarptautinės darbo organizacijos 1957 m. birželio 5 d. konvencija Nr. 106 dėl kasavaitinio poilsio. 40-oji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, Ženeva;
5. Tarptautinės darbo organizacijos 1962 m. birželio 6 d. rekomendacija Nr. 116 dėl darbo valandų sutrumpinimo. 40-oji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, Ženeva;
6. Europos Sąjungos sutartis (suvestinė redakcija) (2012). OJ C 326;
7. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2016). OL 2016/C 202/1;
8. Europos Sąjungos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija (1989);
9. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, Nr. 49-1704;
10. Europos Taryba 1993 m. lapkričio 23 d. direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 307;
11. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąją kelių transporto veikla, darbo organizavimo. OL L 80;
12. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 229;
13. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 birželio 20 d. direktyva 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, klaidų ištaisymas. OL L 318;

14. Europos Parlamento ir Tarybos 2024 m. spalio 23 d. direktyva 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo. OL 2024 L;
15. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. kovo 15 d. reglamentas Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantį Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85. OL L 102;
16. Europos Parlamento ir Tarybos 2020 m. liepos 15 d. reglamentas Nr. 2020/1054, kuriuo iš dalies keičiami Reglamentas (EB) Nr. 561/2006, kiek tai susiję su būtiniausiais reikalavimais dėl maksimalios kasdienio bei kassavaitinio vairavimo trukmės, minimalių pertraukų ir kasdienio bei kassavaitinio poilsio laikotarpių, ir Reglamentas (ES) Nr. 165/2014, kiek tai susiję su vietos nustatymu tachografais. OL L 249.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

17. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, Nr. 33-1014;
18. Lietuvos Tarybų socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (1972). *Vyriausybės žinios*, Nr. 18/137;
19. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, Nr. 64-2569;
20. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016) (su pakeitimais). TAR, Nr. 23709;
21. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (1993). *Valstybės žinios*, Nr. 55-1064;
22. Lietuvos Respublikos įstatymas padaryti pakeitimus Lietuvos Respublikos darbo įstatymo kodekso 52 straipsnyje (1990). *Lietuvos aidas*, Nr. 47-0;
23. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimo įstatymas (2010). *Valstybės žinios*, Nr. 81-4221;

Specialioji literatūra:

Lietuvių kalba:

24. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V., ir Mikalopas, M. (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito projects;
25. Dambrauskienė, G. (2010). Darbo santykių teisinio reguliavimo raida. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, p. 557–574;
26. Davulis, T. (2017b). Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. *Teisė*, 104, p. 7-27;
27. Grigonienė, R. (2020). Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, p. 81-110;

28. Nakrošienė, A. ir Butkevičienė, E. (2016). Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*, 27(4), p. 364–372;
29. Tiažkijus, V., Petravičius, R. ir Bužinskas, G. (1999). *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia;
30. Usonis, J. et al., 2008. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras;

Anglų kalba:

31. Ammons, S. K. ir Markham, W. T. (2004). Working at Home: Experiences of Skilled White-collar Workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), p. 191–238;
32. Avogaro, M. (2018). Right to Disconnect: French and Italian proposals for a global issue. *Law Journal of Social and Labor Relations*, 4(3), p. 110–129;
33. Cooke-Taylor, R. W. (2010). The Factory System and the Factory Acts (1894). Kessinger Publishing;
34. Deakin, S. (2007). The evolution of labour law: calibrating and comparing regulatory regimes. *International Labour Review*, 146(34), p. 133–162;
35. Hesselberth, P. (2017). Discourses on disconnectivity and the right to disconnect. *New Media & Society*, 20(5), p. 1994–2010;
36. Hopkins, J. (2024). Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review. *Sustainability*, 16(12), p. 1-14;
37. Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe (2017). Ed. T. Davulis;
38. Miežienė, R., Blažienė, I. ir Gruževskis, B. (2022). To be or not to be a platform worker? Lithuanian case in the context of EU countries. *Verslas: teorija ir praktika*, 23(2), p. 456–466;
39. Mitrus, L. (2023). Defining working time versus rest time: An analysis of the recent CJEU case law on stand-by time. *European Labour Law Journal*, 14(1), p. 35–47;
40. Moring, B. (2024). Women in the Factory, 1880–1930: Class and Gender. *Boydell and Brewer*;
41. Salaff, J. W. (2002). Where Home is the Office: The new form of flexible work. *European Journal of Cultural Studies* 8(4), 403–426;
42. Zbyszewska, A. (2016). The European Union Working Time Directive – Laying the Gender-neutral Foundation for a Flexible Working-time Regime. *Cambridge Studies in European Law and Policy*. Cambridge University Press, p. 91-131;
43. Throndson, A. (2021). “A Question of Principle or Degree”: British Parliamentary Approaches to Factory Legislation in the 1830s and 1840s. *Journal MRUHR*;

44. Waddington, L. ir Bell, M. (2021). The Right to Request Flexible Working Arrangements under the Work–Life Balance Directive: A Legal and Comparative Perspective. *European Labour Law journal* 12 (4), p. 1-21;
45. Waeyaert, W., Lenaerts, K. ir Gillis, D. (2022). Spain: The ‘Riders’ Law, New Regulation on Digital Platform Work. European Agency for Safety and Health at Work.

Teismų praktika:

46. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje Nr. C-303/98;
47. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje Nr. C151/02;
48. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje Nr. C-266/14;
49. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2018 m. vasario 21 d. sprendimas byloje Nr. C-518/15;
50. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas byloje Nr. C-55/18;
51. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. kovo 9 d. sprendimas byloje Nr. C-344/19;
52. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. kovo 9 d. sprendimas byloje Nr. C-C-580/19;
53. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. spalio 28 d. sprendimas byloje Nr. C-909/19;
54. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje Nr. C-214/20;
55. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2024 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje Nr. C-692/19;
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-236/2012;
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-411-695/2018;
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-238-684/2023;

59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-176-684/2024;

Kiti šaltiniai:

60. BBC News (2021). Portugal makes it illegal for bosses to contact staff out of hours. Prieiga per internetą: <https://www.bbc.com/news/business-59263300> [žiūrėta 2025-03-12];
61. Cabrita, J., Boehmer, S., Galli da Bino, C., (2016). Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU. *Publications Office of the European Union*;
62. De Jongh, T. (2023). Belgium Introduces The 4-Day Work Week. *American Bar Association – International Law Section Newsletter*, Winter 2022/2023;
63. ETUC (2022). Belgian workers win right to disconnect. Prieiga per internetą: <https://www.etuc.org/en/belgian-workers-win-right-disconnect> [žiūrėta 2025-03-23];
64. ETUC, UNICE/UEAPME & CEEP (2002). Framework Agreement on Telework. Prieiga per internetą: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf [žiūrėta 2025-03-23];
65. Eurofound (2000). Law on the 35-hour week comes into force. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2000/law-35-hour-week-force> [žiūrėta 2025-03-26];
66. Europos Komisija (2017a). Aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OJ C165
67. Europos Komisija (2017b). Europos socialinių teisių ramstis. *Strasbūras*. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/LT/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html> [žiūrėta 2025-03-27].;
68. Europos Komisija (2021). Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl darbo sąlygų gerinimo vykdant platformų darbą. COM/202/762 final. *Bruselis: Europos Komisija*. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>, [žiūrėta 2025-03-27];

69. Europos Parlamentas (2016). 2016 m. rugsėjo 13 d. rezoliucija dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palankių darbo rinkos sąlygų kūrimo (2016/2017(INI));
70. Europos Parlamentas (2021). 2021 m. sausio 21 d. rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti (2019/2181(INL)). *Strasbūras*. Prieiga per internetą: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_LT.html [žiūrėta 2025-03-28];
71. Glimstedt (2022). Darbuotojo teisė atsijungti – tik dirbant nuotoliu? Prieiga per internetą: <https://www.glimstedt.lt/naujienos/darbuotojo-teise-atsijungti-tik-dirbant-nuotoliu/> [žiūrėta 2025-03-31];
72. Haraldsson, G. ir Kellam, J. (2021). Going public: Iceland's journey to a shorter working week. Reykjavík: Alda – Association for Democracy and Sustainability & Autonomy;
73. Labour Research Department (2024). Right to disconnect – how does it work in Europe? Prieiga per internetą: <https://www.lrd.org.uk/free-read/right-disconnect-how-does-it-work-europe> [žiūrėta 2025-03-28];
74. L&E Global (2024). Spain: Four-day work week. Prieiga per internetą: <https://leglobal.law/2024/08/27/spain-four-day-work-week/>, [žiūrėta 2025-03-30];
75. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis (2024). *Kolektyvinė sutartis*. Vilnius: SAM;
76. Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija (2025). Balandžio 1 d. įsigalios ESO kolektyvinė sutartis. Prieiga per internetą: <https://pramprof.lt/2025/03/balandzio-1-d-isigalios-eso-kolektyvine-sutartis/> [žiūrėta 2025-03-30];
77. Llave, O. V., (2020). Digitalisation and working time. *Eurofound*. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/en/digitalisation-and-working-time> [žiūrėta 2025-03-25];
78. Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija (2020). Svarbus žingsnis darbo pasaulyje – parengtas Europos socialinių partnerių susitarimas dėl skaitmeninimo. Prieiga per internetą: <https://pramprof.lt/2020/04/svarbus-zingsnis-darbo-pasaulyje-parengtas-europos-socialiniu-partneriu-susitarimas-del-skaitmeninimo/> [žiūrėta 2025-03-14].
79. Lietuvos Respublikos Trišalė taryba (2021). *TT posėdžio protokolai 2021-01-12 Nr. TTP-1*. Vilnius: Trišalė taryba;

80. Lietuvos Respublikos Vyriausybė (2017). Nutarimas dėl sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo;
81. Rinkos aikštė (2025). Sieks įteisinti 4 darbo dienu savaitę. Prieiga per internetą: <https://rinkosaikste.lt/sieks-iteisinti-4-darbo-dienu-savaite/> ,[žiūrėta 2025-03-30];
82. Seimo kanceliarija (2024). Sutrumpintos darbo savaitės modeliai užsienio šalyse: analitinė apžvalga. *Vilnius: Informacijos ir komunikacijos departamento Tyrimų skyrius*, 24/20;
83. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2021). Ar žinote, kad galite rinktis? 5 darbo laiko režimai. *Vilnius: SADM*. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/ar-zinote-kad-galite-rinktis-5-darbo-laiko-rezimai/> [žiūrėta 2025-03-12];
84. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2024). Teisę atsijungti – Lietuvos darbuotojai turi šią galimybę. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/teise-atsijungti-lietuvos-darbuotojai-turi-sia-galimybe> [žiūrėta 2025-03-23];
85. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (be datos). *Darbas*. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/administracine-informacija/istorija/darbas/> [žiūrėta 2025-03-08];
86. Spinter tyrimai (2021). Pandemijos poveikis darbui Lietuvoje: kas trečias namuose dirba viršvalandžius, dalis neranda laiko ir pietums. Prieiga per internetą: <https://spinter.lt/pandemijos-poveikis-darbui-lietuvoje-kas-trecias-namuose-dirba-viršvalandzius-dalis-neranda-laiko-ir-pietums/> , [žiūrėta 2025-03-29];
87. The Brussels Times (2024). Very few Belgians opt for four-day work week despite 2022 labour deal. Prieiga per internetą: <https://www.brusselstimes.com/724652/very-few-belgians-opt-for-four-day-work-week-despite-2022-labour-deal> [žiūrėta 2025-03-21];
88. UK Parliament (be datos a). Early factory legislation. Prieiga per internetą: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/> [žiūrėta 2025-02-24];
89. UK Parliament (be datos b). The 1833 Factory Act. Prieiga per internetą: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/factoryact/> [žiūrėta 2025-02-24];

90. UK Parliament (be datos c). Later factory legislation. Prieiga per internetą: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/laterfactoryleg/> [žiūrėta 2025-02-24];
91. Valstybinė darbo inspekcija (2022). Darbo kodekso nuostatų įgyvendinimo stebėsenos 2021–2022 m. ataskaita. Vilnius: VDI;
92. Visuotinė lietuvių enciklopedija (be datos). *Paradigma*. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/paradigma-2/> [žiūrėta 2025-02-03].

SANTRAUKA

Darbo laiko teisinio reguliavimo paradigmos pokyčiai Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisėje

Emilija Tamulytė

Magistro darbe analizuojama darbo laiko teisinio reguliavimo paradigma, akcentuojant jos raidą Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisėje. Darbo laiko teisinis reguliavimas atlieka esminę funkciją, užtikrinant darbuotojų socialinę apsaugą ir darbo sąlygų kokybę.

Darbe atskleidžiama, kaip darbo laiko samprata vystėsi nuo pramonės revoliucijos laikotarpiu kilusių humanistinių idėjų pagerinti darbuotojų darbo sąlygas iki šiuolaikinio reguliavimo, grindžiamo tarptautiniais, Europos Sąjungos teisės standartais. Darbo laiko teisinio reguliavimo paradigma perėjo nuo griežto ir vienodo reguliavimo prie lankstesnių, individualizuotų modelių, atliepiančių darbuotojo poreikius ir darbo pobūdį, veikiant socialiniams, technologiniams ir kitokiems globaliniams pokyčiams. Magistro darbe analizuojama Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija, kuri ženkliai praplėtė darbo laiko aiškinimo ribas ir suvienodino pagrindinius reglamentavimo principus valstybėse narėse. Tyrime vertinamos pagrindinės šiuolaikinio reguliavimo kryptys – darbo laiko režimų įvairovė, budėjimo reglamentavimas, nuotolinio darbo režimo specifika, auganti platforminio darbo paklausa ir nauji iššūkiai, tokie kaip darbo ir poilsio ribų siaurėjimas. Darbe nurodoma, jog siekiant apsaugoti darbuotojų teises dinamiškoje darbo rinkoje, būtina proporcingai derinti lankstumą su aiškiai apibrėžtomis darbuotojų garantijomis.

Pastebimos naujos tendencijos, tokios kaip teisės atsijungti įtvirtinimas, darbo savaitės trumpinimo iniciatyvos bei platforminio darbo teisinio reguliavimo įtvirtinimo bandymai, leidžia daryti išvadą, kad darbo laiką reguliuojančios teisės normos toliau evoliucionuoja link labiau individualizuoto, į darbuotojo gerovę orientuoto ir socialinį teisingumą užtikrinančio modelio.

SUMMARY

Changes in the paradigm of legal regulation of working time in the European Union and the Republic of Lithuania

Emilija Tamulytė

The Master's thesis analyses the paradigm of the legal regulation of working time, with an emphasis on its change in the law of the European Union and the Republic of Lithuania. The legal regulation of working time plays a key role in ensuring the social protection of workers and the quality of working conditions.

The work reveals how the concept of working time has evolved from the humanistic aspirations of the Industrial Revolution to improve the working conditions of workers to the modern regulation based on international and European Union legal standards. The paradigm of legal regulation of working time has shifted from rigid and uniform regulation to more flexible, individualised models that take into account the needs of the worker and the nature of the work, in the face of social, technological and other global changes. The Master's thesis analyses the jurisprudence of the Court of Justice of the European Union, which has considerably extended the boundaries of working time interpretation and harmonised the basic principles of regulation in Member States. The study assesses the main trends in contemporary regulation, such as the diversity of working time regimes, the regulation of on-call time, the specificities of teleworking, the growing demand for platform work and new challenges such as the blurring of the boundaries between work and rest. The paper argues that in order to protect workers' rights in a dynamic labour market, it is necessary to consistently combine flexibility with clearly defined employee guarantees.

New trends, such as the introduction of the right to disconnect, initiatives to shorten the working week and attempts to introduce platform labour regulation, suggest that working time legislation is continuing to evolve towards a more individualised model, which is oriented towards the well-being of the worker and which ensures social justice.