

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Karinos Palaimės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbo ir poilsio laikas: tendencijos ir problematika teismų
praktikoje**

Vadovas: asist. Martynas Austys

Recenzentas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius
2017

TURINYS

IŽANGA	3
1. DARBO IR POILSIO LAIKO SAMPRATA	6
1.2. Darbo laiko sąvokos raida ir struktūra	6
1.2. Poilsio laiko sąvokos raida	14
2. DARBO LAIKO REGULIAVIMO PROBLEMATIKA	19
2.1. Maksimalios darbo laiko trukmės reguliavimas	19
2.1.1. Statutinių valstybės tarnautojų darbo laiko ypatumai.....	22
2.1.2. Darbuotojų, kurių darbas susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko nustatymas.....	25
2.2. Viršvalandiniai darbai.....	29
2.2.1. Viršvalandiniai darbai suminėje darbo laiko apskaitoje	32
2.2.2. Susitarimo dėl papildomo darbo ir viršvalandinių darbų atribojimas.....	34
2.2.3. Administracijos pareigūnų viršvalandinio darbo samprata.....	37
2.3. Budėjimas	38
3. POILSIO LAIKO REGULIAVIMO PROBLEMATIKA	42
3.1. Kasmetinės atostogos	42
3.2. Darbo užmokesčio sudedamosios dalys apskaičiuojant darbo užmokestį už kasmetines atostogas	46
3.3. Tikslinės atostogos	47
3.3.1. Nėštumo ir gimdymo atostogų ir atostogų vaikui prižiūrėti taikymas	48
3.3.2. Mokymosi atostogos.....	51
IŠVADOS	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS	55
SANTRAUKA	62
SUMMARY	63

IŽANGA

1919 m. įkūrus Tarptautinę darbo organizaciją, didžioji dalis Europos valstybių suvokė tai, kad amžinai klestinti taika tarp valstybių gali būti pasiekta tik tuo atveju, jeigu bus pasiektas socialinis teisingumas bei lygybė darbo srityje. Valstybių, įkūrusių Tarptautinę darbo organizaciją, nuomone, būtent darbas galėjo sukurti visuotinę gerovę, kuri padėtų žmonėms ne tik realizuoti save bei savo idėjas, bet ir leistų gauti stabilias pajamas pragyvenimui bei galimybę verslui, o tuo pačiu ir valstybei, klestėti. Netrukus po minėtos organizacijos įkūrimo buvo suvokta, kad norint pasiekti socialinę gerovę darbo srityje yra būtina suteikti žmonėms (darbuotojams) galimybę pailsėti ir tokiu būdu atstatyti savo darbingumą. Tik atgavęs jėgas žmogus gali sukurti kokybišką produktą, dirbti našiai bei nepertraukiamai. Būtent dėl šios priežasties 1935 m. Tarptautinė darbo organizacija priėmė vieną svarbiausių dokumentų darbo srityje – Konvenciją Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Pažymėtina, kad tik privalomu teisiniu reglamentavimu buvo įmanoma pasiekti tinkamą darbo ir poilsio laiko balansą valstybėse, kurios prisijungė prie šios konvencijos.

Pažymėtina, kad teisė į darbą ir poilsį taip pat yra įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 ir 49 straipsniuose, kuriuose nurodyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Kiekvienas dirbantis žmogus taip pat turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį bei kasmetines mokamas atostogas. Taigi, darbo ir poilsio laikas tai dvi skirtingos teisinio instituto pusės, tarp kurių turi būti pasiekta optimali pusiausvyra tam, kad būtų užtikrinta socialinė lygybė bei darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra.

Atsižvelgiant į tai, kad tik tinkamas darbo ir poilsio laiko reglamentavimas gali užtikrinti minėtą socialinę lygybę bei darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyrą. Tampa itin aktualu detaliai išanalizuoti su šių teisinių kategorijų reglamentavimu susijusias praktines problemas bei tokių problemų sprendimų tendencijas doktrinoje bei teismų praktikoje.

Šio rašto darbo tikslas yra išanalizuoti darbo ir poilsio laiko sampratų turinio aiškinimą, atskleisti pagrindines darbo ir poilsio laiko reguliavimo problemas bei apžvelgti šių problemų aiškinimo tendencijas teismų praktikoje.

Siekiant šio rašto darbo tikslo yra keliami šie uždaviniai:

- 1) palyginti darbo laiko sąvoką pateikiamą teisinėje literatūroje, teisės aktuose bei teismų praktikoje ir išskirti optimaliausią darbo laiko sąvokos apibrėžimą;
- 2) palyginti poilsio laiko sąvoką pateikiamą teisinėje literatūroje, teisės aktuose bei teismų praktikoje ir išskirti optimaliausią poilsio laiko sąvokos apibrėžimą;
- 3) atskleisti maksimalios vidutinės darbo laiko trukmės sąvokos, įtvirtintos naujajame Darbo kodekse, privalumus;
- 4) atskleisti maksimalios vidutinės darbo laiko trukmės sąvokos, įtvirtintos naujajame Darbo kodekse, trūkumus bei pateikti trūkumų galimus sprendimo būdus;
- 5) išnagrinėti pagrindines su viršvalandiniu darbu susijusias problemas bei išgryninti tokių problemų sprendimo būdus;
- 6) išnagrinėti budėjimo sąvoką bei su budėjimu susijusias praktines problemas ir šių problemų sprendimo būdus;
- 7) aptarti ir išanalizuoti pagrindines poilsio laiko reglamentavimo problemas, susijusias su kasmetinėmis atostogomis bei tam tikromis tikslinių atostogų rūšimis.

Darbo objektas – darbo ir poilsio laiko reguliavimo problematika ir tendencijos teismų praktikoje.

Darbo tyrimo metodai yra lingvistinis (kalbinis), loginis-analitinis ir lyginamasis. Pasitelkiant lingvistinį (kalbinį) tyrimo metodą yra analizuojama teismų praktika bei teisės aktų normos, reglamentuojančios darbo ir poilsio laiką, šio metodo pagalba išskiriant pagrindines darbo ir poilsio laiko rūšių reglamentavimo problemas. Pasitelkiant loginį-analitinį tyrimo metodą nagrinėjami Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų praktikoje aptariami darbo ir poilsio laiką reglamentuojančių teisės normų aiškinimo bei taikymo atvejai ir daromos loginės išvados dėl minėtų teisės normų aiškinimo ir taikymo tendencijų. Lyginamojo tyrimo metodo pagalba yra lyginamos teisės doktrinoje, teisės aktuose ir teismų praktikoje pateikiamos darbo ir poilsio laiko sąvokos išskiriant šių sąvokų aiškinimo panašumus ir skirtumus bei aptariant tokio aiškinimo privalumus ir trūkumus.

Darbo ir poilsio laiko reglamentavimo problemos teisės moksliniuose darbuose per pastaruosius penkerius metus dažniausiai buvo analizuojamos tik teoriniais aspektais, teismų praktikos analizę paliekant nuošalyje bei sistemiškai neanalizuojant Lietuvos ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo priimtų nutarčių ir sprendimų šia tema. Būtent dėl šios priežasties, autorės nuomone, šis rašto darbas išsiskiria iš kitų rašto darbų, nes jame

pateikiama detali teismų praktikos apžvalga probleminiais darbo ir poilsio laiko reglamentavimo klausimais, o taip pat pateikiamos loginės išvados apie šių problemų sprendimo tendencijas.

Kaip vieną iš svarbiausių šio darbo šaltinių būtų galima įvardinti naująjį Darbo kodeksą, kuriame aptariamas darbo ir poilsio laiko reglamentavimas yra analizuojamas dabar galiojančio Darbo kodekso bei susiformavusios teismų praktikos kontekste, tokiu būdu pateikiant pagrindines įžvalgas dėl darbo ir poilsio laiko problematikos tendencijų. Taip pat paminėtinas Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, kuriame yra pateikiamas pakankamai išsamus teisės normų, reglamentuojančių darbo ir poilsio laiką, turinio aiškinimas bei šių normų taikymo ypatumai.

1. DARBO IR POILSIO LAIKO SAMPRATA

1.2. Darbo laiko sąvokos raida ir struktūra

Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹ (toliau – Konstitucija) 48 straipsnio 1 dalis numato teisę kiekvienam žmogui laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Ši konstitucinė teisė atskleidžia kiekvieno darbuotojo teisę į įstatyme nustatytos maksimalios trukmės darbo laiką ir minimalios trukmės poilsio laiką.

Darbo ir poilsio laikas – iš esmės priešingos, bet tuo pačiu glaudžiai susijusios sąvokos. Viena vertus, poilsio laikas yra tarsi darbo laiko antonimas, nes reiškia laiką, kurio metu pagal darbo sutartį nėra dirbama. Kita vertus, poilsio laikas tam tikru kalendoriniu laikotarpiu yra laisvas nuo darbo laikas, todėl darbo laiko sutrumpinimas pailgina poilsio laiką².

Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse³ (toliau – Darbo įstatymų kodeksas) ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatyme⁴ (toliau – Žmonių saugos darbe įstatymas) darbo laiko sąvoka nebuvo pateikta. Tik 2000 m. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatyme⁵ (toliau – Žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymas) įstatymų leidėjas pateikė darbo laiko sąvoką. Darbo laikas buvo apibrėžiamas kaip laikotarpis, kai darbuotojas privalo atlikti savo darbinės funkcijas. Labai panašią darbo laiko sąvoką pateikia V. Tiažkijus, R. Petravičius ir G. Bužinskas⁶ teigdami, kad darbo laikas – tai tam tikras laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo vykdyti jam pavestas funkcijas ir būti darbe.

Lyginant šiuos du apibrėžimus pastebėtina, kad darbo laiko sąvoka apibūdinama siaurai, t. y. vien tik iš apibrėžimų būtų galima teigti, kad darbo laikas – tai tik tas laikas, kurį darbuotojas praleidžia atlikdamas savo tiesiogines darbinės funkcijas, todėl analizuojant darbo laiko sąvoką tik šių apibrėžimų kontekste darytina išvada, kad tokia sąvoka yra netiksli. Vertinant tik šią darbo laiko apibrėžimo formuluotę būtų galima daryti prielaidą, kad jokie kiti laikotarpiai nėra prilyginami darbo laikui, nors, pavyzdžiui, Žmonių saugos darbe

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.

² NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 267.

³ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Vyriausybės žinios*, 1972, nr. 18-137.

⁴ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1993, nr. 55-1064.

⁵ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 95-2968.

⁶ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; ir BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 128-129.

įstatymo pakeitimo įstatymo 47 straipsnyje numatyta, kad budėjimas įmonėje ar namuose pasibaigus darbo dienai yra prilyginamas darbo laikui. Taigi, akivaizdu, kad tiek įstatyme, tiek teisinėje literatūroje pateikiama darbo laiko sąvoka buvo nekonkreči bei neatspindėjo tikrosios darbo laiko sampratos.

2003 m. įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui⁷ (toliau – Darbo kodeksas), darbo laiko sąvoka buvo praplėsta. Darbo kodekso 142 straipsnyje yra įtvirtinta, kad darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Šiame apibrėžime, lyginant jį su prieš tai aptartais darbo laiko apibrėžimais, atsiranda žodžių junginys „ir kiti jam prilyginti laikotarpiai“. Pastebėtina, kad įstatymų leidėjas patikslindamas darbo laiko sąvoką ne tik siekė ją labiau sukonkretinti, bet taip pat pateikė ir pavyzdinį sąrašą laikotarpių, kurie turėtų būti įskaitomi į darbo laiką (Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalis).

Remiantis Darbo kodekso 142 straipsnyje pateiktu apibrėžimu, darbo laikas pirmiausiai suprantamas kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, t. y. dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Tai apima ne tik faktiškai dirbtą laiką, kai darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą, bet ir su darbu neatskiriama susijusius procesus: budėjimą darbe ir namuose, tarnybinę komandiruotę (ar jos dalį, kurią darbuotojas atliko savo darbo pareigas ne darbo sutartimi suldytoje darbo vietoje), laiką, reikalingą parengti ir sutvarkyti darbo vietą, darbo įrankius, saugos priemones ir kt.

Darbo kodeksas ir kiti norminiai teisės aktai gali nustatyti laikotarpius, per kuriuos darbuotojas, nors ir nedirbo jam pavesto darbo, bet dėl savo garantinio pobūdžio šie laikotarpiai įskaitomi į darbo laiką. Prie tokių laikotarpių priskirtinas tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas, papildomos ir specialios darbo pertraukos, privalomų medicinos apžiūrų laikas, stažuotės, kvalifikacijos kėlimas, prastovos ir nušalinimo nuo darbo laikas, kai darbuotojas privalo laikytis darbovietėje nustatytos tvarkos⁸. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pavyzdiniame, prie darbo laiko priskiriamų laikotarpių, sąraše numatyti laikotarpiai turėtų būti priskiriami darbo laikui tik, jeigu jie neatsiejamai susiję su darbuotojo atliekamu darbu, pavyzdžiui, privalomų medicininių apžiūrų laikas turėtų būti įskaitomas į darbo laiką tik tuo

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

⁸ BUŽINSKAS, G. *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 165.

atveju, jeigu darbuotojas vyksta patikrinti sveikatą darbdavio nurodymu ir sveikatos patikros rezultatai bus tiesiogiai susiję su galėjimu arba negalėjimu atlikti darbo sutartimi sulygtas pareigas. Kitokio pobūdžio sveikatos patikra, t. y. ne su darbo funkcijomis susijusi sveikatos patikra, neturi būti prilyginama darbo laikui.

Teisine prasme yra svarbus tas laiko tarpas, kai darbuotojas atlieka tam tikrą veiklą darbdavio naudai pagal iš anksto darbo sutartyje sulygtas sąlygas. Darbo teisė reguliuoja laikotarpius, kurie svarbūs darbo funkcijai pagal darbo sutartį atlikti bei darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Norint žinoti, kokie laikotarpiai yra susiję su darbuotojo darbo funkcijų atlikimu ir yra reguliuojami darbo teisės, o kurie ne, svarbu žinoti to darbuotojo darbo laiko struktūrą. Darbo laiko struktūra – tai jo vidinė sandara. Kiekvieno darbuotojo darbo laiko trukmė skaičiuojama, atsižvelgiant į darbo laiko struktūros elementus (Darbo kodekso 143 straipsnis).

Greta faktiškai dirbto laiko būtina paminėti ir buvimo darbdavio žinioje laiką. Buvimas darbdavio žinioje – tai laiko tarpas, kai darbuotojas neatlieka tiesioginių savo darbo funkcijų, tačiau negali laisvai juo disponuoti savo nuožiūra. Šie laikotarpiai nelaikomi poilsio laiku, nes pastaruoju laiku darbuotojas visiškai laisvai disponuoja savo nuožiūra. Buvimas darbdavio žinioje išskiriamas ir tam, kad būtų galima diferencijuoti darbuotojų darbo užmokestį. Tam tikrais atvejais galima darbo arba kolektyvinėje sutartyje numatyti, kad už buvimą darbdavio dispozicijoje bus mokama mažiau nei už faktiškai dirbtą laiką, nes darbuotojas neatlieka savo tiesioginių darbo funkcijų, dėl kurių sulygta darbo sutartyje⁹.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – Teisingumo Teismas) byloje C-266/14¹⁰ pažymėjo, kad darbuotojo buvimo darbdavio žinioje lemiamas veiksnys yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Tam, kad darbuotoją būtų galima laikyti esančiu darbdavio žinioje, jo padėtis turi būti tokia, kurioje jis teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir dirbti jam.

Remiantis T. Bagdanskio ir kitų vadovėlio autorių nuomone bei Teisingumo teismo išaiškinimu, atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodekso 142 straipsnyje įtvirtinta darbo laiko sąvoka tiesiogiai nereglamentuoja buvimo darbdavio žinioje laiko. Darbuotojas

⁹ BAGDANSKIS, T. *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 182, 184.

¹⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* C-266/14, EU:C:2015:578.

nebūtinai privalo būti savo darbo vietoje, kad toks faktinis jo buvimas būtų traktuojamas kaip buvimas darbdavio žinioje. Kaip pavyzdį būtų galima įvardinti budėjimą namuose – šiuo atveju darbuotojas fiziškai nėra savo įprastoje darbo vietoje, tačiau taip pat nėra visiškai laisvas disponuoti savo laiku savo nuožiūra, kadangi darbdavio iškvietas privalo atvykti į savo faktinę darbovietę arba kitą vietą, kurią nurodys darbdavys ir atlikti savo darbines funkcijas. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas yra suformavęs aiškia poziciją ir savo sprendimuose¹¹ laikosi nuostatos, kad visas budėjimas, kurio metu darbuotojas fiziškai turi būti darbdavio įstaigoje, turi būti laikomas darbo laiku Direktyvos 93/104/EB prasme, neatsižvelgiant į suinteresuoto darbuotojo realiai atliktą darbą per šiuos budėjimus.

Vertinant Darbo kodekso 142 straipsnyje įtvirtintą darbo laiko sąvoką buvimo darbdavio žinioje aspektu darytina išvada, kad nors įstatymų leidėjas patobulino darbo laiko sąvoką lyginant su prieš tai buvusiu reglamentavimu, tačiau šioje sąvokoje neatsiskleidžia visi darbo laiko sampratos elementai, kuriems esant būtų galima teigti, kad darbo laiko sąvoka yra išsami, konkreti ir nedviprasmiška.

Darbo kodekso 143 straipsnis taip pat išskiria ir laikotarpius, kurie nėra įtraukiami į darbo laiką: 1) pravaikšta; 2) neatvykimas į darbą administracijos leidimu; 3) valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos; 4) nedarbingumo laikas; 5) pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės, atostogos; 6) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai. Įstatymuose ir poįstatyminiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatyti ir kiti laikotarpiai, kurie neįskaitomi į darbo laiką, tačiau jie negali keisti imperatyvių DK nuostatų¹². Analizuojant Darbo kodekso 143 straipsnio 2 dalies normą galima daryti prielaidą, kad visi šioje normoje išvardinti laikotarpiai turėtų būti priskirti poilsio laikui, kadangi įstatymų leidėjas jų nepriskiria darbo laikui, tačiau Darbo kodekso 157 straipsnio prasme poilsio laiku yra laikomi tik Darbo kodekso 143 straipsnio 2 dalies 3 ir 5 punktuose numatyti laikotarpiai. Kitų Darbo kodekso 143 straipsnio 2 dalyje numatytų laikotarpių įstatymų leidėjas tiesiogiai neįvardija kaip poilsio laiko. Darbo kodekso 156 straipsnio prasme, neatvykimas į darbą administracijos leidimu ir nedarbingumo laikas pagrįstai turėtų

¹¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Dellas* C-14/04, EU:C:2005:728; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Jaeger* C-151/02, EU:C:2003:437; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 5 d. sprendimas *Pfeiffer* C-397/01, EU:C:2004:584.

¹² BUŽINSKAS, G. *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 170.

būti laikomi poilsio laiku. Manytina, kad neatvykimas į darbą administracijos leidimu galėtų būti prilyginamas nemokamoms atostogoms (Darbo kodekso 184 straipsnis), kadangi savo esme ir tikslu, kuriam yra suteikiamas, toks neatvykimas atitinka nemokamų atostogų sampratą, t. y. laikotarpis, kurio darbuotojas prašo atsižvelgiant į asmenines priežastis, kurių Darbo kodekso 184 straipsnis nereglamentuoja. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad toks aiškinimas, be kita ko, neprieštarauja Darbo kodekso 185 straipsnyje įtvirtintai nuostatai dėl galimybės kolektyvinėmis ar darbo sutartimis nustatyti ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogas. Manytina, kad būtent neatvykimas į darbą administracijos leidimu galėtų patekti į sąvoką „kitų rūšių atostogos“. Taip pat pabrėžtina, kad dėl neatvykimo į darbą administracijos leidimu turi būti aiškiai išreikšta darbuotojo valia ir dėl tokios atostogų rūšies turėtų būti susitarta kolektyvinėje arba darbo sutartyje, kadangi Darbo kodeksas nei šio laikotarpio trukmės, nei suteikimo tvarkos nereglamentuoja. Lietuvos apeliacinis teismas aiškindamas tokį susitarimą pabrėžė, kad, ar administracija sutiko su darbuotojo neatvykimu į darbą, sprendžiama pagal tai, ar šalys sudarė raštu susitarimą, jeigu ne, ar darbdavys, darbuotojui neatvykus į darbą kelias dienas, toleravo tokį darbuotojo elgesį ir jam iš esmės pritarė¹³. Pastebėtina, kad priešingai negu nustato Darbo kodeksas, teismas konstatavo, kad susitarimas dėl neatvykimo į darbą bus laikomas galiojančiu be kita ko ir tada, kai rašytinis susitarimas tarp šalių nėra sudaromas, todėl darytina išvada, kad rašytinės formos nesilaikymas automatiškai nereikš, kad dėl neatvykimo į darbą šalys nesusitarė. Nedarbingumo laikas Darbo kodekso 156 straipsnio prasme taip pat turėtų būti priskiriamas poilsio laikui, kadangi šio laikotarpio paskirtis – neteko darbingumo atstatymas, t. y. šiuo laikotarpiu darbuotojas turi skirti maksimalų laiką ir pastangas darbingumo susigrąžinimui.

Darbo kodekso 143 straipsnio 2 dalis išskiria dar vieną laikotarpį, kuris neįskaitomas į darbo laiką – pravaikšta. Manytina, kad šis laikotarpis taip pat neturėtų būti priskiriamas ir poilsio laikui, kadangi Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto prasme pravaikšta yra laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Darbo kodekso 234 straipsnyje yra nurodoma, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Šiame kontekste pravaikšta tai laikotarpis, kurį darbuotojas susikūrė savo nesąžiningais veiksmais arba neveikimu pažeisdamas įstatymų, kitų norminių teisės aktų nuostatas, savo darbo pareigas ir nustatytą darbo tvarką. Atsižvelgiant į Darbo

¹³ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 20 d. nutartis civilinėje byloje A. Č. ir J. M. v. bankrutuojanti uždaroji akcinė bendrovė „Constructus“, Nr. 2-1869/2011.

kodekso 156 straipsnyje pateikiamą poilsio laiko sąvoką nebūtų tinkama priskirti pravaikštą poilsio laikui, kadangi poilsio laikotarpiu darbuotojas yra atleidžiamas nuo pagal darbo sutartį sulgygtų funkcijų vykdymo, tuo tarpu, pravaikštos atveju darbuotojas nėra atleidžiamas nuo savo tiesioginių darbo funkcijų, jis savavališkai pažeidžia darbo sutartimi prisiimtus įsipareigojimus. Atsižvelgiant į išdėstytą, pravaikšta neturėtų būti priskiriama ir poilsio laikui, nes savo turiniu neatspindi Darbo kodekse įtvirtintos poilsio laiko sampratos ir tikslo.

Išsamiausią darbo laiko apibrėžimą, lyginant su prieš tai nagrinėtais apibrėžimais, pateikia 2003 m. lapkričio 4 d. priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų¹⁴ (toliau – Direktyva 2003/88/EB) keičianti 1993 m. lapkričio 23 d. priimtą Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų¹⁵ (toliau – Direktyva 93/104/EB). Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 1 punkte nurodyta, kad darbo laikas – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

Šios sąvokos taikymą nacionalinėje teisėje yra išaiškinęs Teisingumo Teismas byloje C-151/02 pasisakydamas, kad ta aplinkybė, kad darbo laiko sąvokoje pateikiama nuoroda į „nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“, nereiškia, kad valstybės narės gali vienašališkai nustatyti šios sąvokos turinį. Be to, šios valstybės negali darbuotojų teisę į tinkamai nustatytą darbo laiką ir atitinkamą poilsio laiką sieti su tam tikra sąlyga, nes tokia teisė yra tiesiogiai numatyta šios direktyvos nuostatose. Jei būtų aiškinama kitaip, Direktyvos 93/104/EB tikslas suderinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą nustatant būtinus reikalavimus būtų neįgyvendinamas¹⁶. Ši sąvoka turi būti suvokiama kaip poilsio laiko priešingybė, nes šios dvi sąvokos neapima viena kitos¹⁷. Be to, Teisingumo Teismas savo sprendimuose¹⁸ taip pat pažymėjo, kad darbo laiko sąvoka yra Europos Sąjungos teisės sąvoka, ją reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms pagerinti, sistema ir tikslu. Iš

¹⁴ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 381.

¹⁵ 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 1993 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 197.

¹⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Jaeger* C-151/02, EU:C:2003:437.

¹⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Dellas* C-14/04, EU:C:2005:728.

¹⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* C-266/14, EU:C:2015:578; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. sausio 11 d. sprendimas *Vorel* C-437/05, EU:C:2007:23.

tiesų tik tokiu savarankišku aiškinimu galima užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą darbo laiko sąvokos taikymą visose valstybėse narėse.

Pastebėtina, kad nors Darbo kodeksas įsigaliojo anksčiau, nei buvo priimta Direktyva 2003/88/EB, tačiau nei vienu paskesniu Darbo kodekso pakeitimu sąvoka „darbo laikas“ nebuvo sukonkretinta ir praplėsta atsižvelgiant į Direktyvoje 2003/88/EB pateikiamą darbo laiko apibrėžimą. Toks įstatymų leidėjo delsimas perkelti Direktyvoje 2003/88/EB pateikiamą darbo laiko apibrėžimą į nacionalinę teisę lėmė tai, kad pakankamai ilgą laiką tarpą darbo laiko sąvoka buvo aiškinama „izoliuotai“, t. y. neatsižvelgiant į Direktyvos 2003/88/EB nuostatas, kuriose buvo išskirti itin reikšmingi darbo laiko sąvokos elementai, leidžiantys tinkamai atriboti darbo laiką nuo laiko, kuris nelaikytinas darbo laiku.

Direktyva 2003/88/EB yra įgyvendinama ir iš esmės identiškas Direktyvoje 2003/88/EB numatytas darbo laiko apibrėžimas yra perkeliamas į naująjį 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiantį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą¹⁹ (toliau – naujasis Darbo kodeksas). Naujojo Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalyje darbo laikas apibrėžiamas, kaip bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Iš šios sąvokos galima išskirti du pagrindinius jos elementus: 1) darbuotojas yra darbdavio žinioje ir 2) darbuotojas atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Šiame apibrėžime nėra trečiojo Direktyvoje 2003/88/EB darbo laiko sąvoką apibrėžiančio elemento – darbuotojo buvimo darbo vietoje. Manytina, kad įstatymų leidėjas neatsitiktinai darbo laiko apibrėžime neįtvirtino šio elemento, kadangi darbuotojas tam tikrais atvejais laikomas atliekančiu savo darbo funkcijas ir faktiškai nebūdamas savo darbo vietoje (pavyzdžiui, nuotolinis darbas, budėjimas namuose, kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas ir kt.). Manytina, kad šia sąvokos formuluote siekiama įtvirtinti liberalesnę darbo laiko sąvoką, atspindinčią šių dienų darbo santykių dinamiškumą, kuomet plečiantis informacinių technologijų raidai atsiranda vis daugiau galimybių dirbti nuotoliniu būdu.

Nacionalinėje teismų praktikoje darbo laiko sąvoka aiškinama per darbo laiko struktūros prizmę, kadangi, kaip minėta aukščiau, Direktyva 2003/88/EB draudžia valstybėms narėms nukrypti nuo joje įtvirtintos sąvokos ir aiškinti ją skirtingai. Kaip pavyzdys pateiktinas Klaipėdos apygardos teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-315-

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23709.

459/2015²⁰, kuriame teismas konstatavo, jog laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti įskaitomas į darbo laiką. Laikas, suteikiamas darbuotojams, kad jie galėtų tenkinti asmeninės higienos ir fiziologinius poreikius, prilyginamas darbo laikui ir neįskaitomas į papildomas ar specialias pertraukas, o laikas, skirtas darbo higienos poreikiams tenkinti darbo laiku, nustatomas priklausomai nuo darbo ar gamybos pobūdžio, naudojamų medžiagų ir neįskaitomas į papildomas ar specialias pertraukas. Šis laikas nustatomas darbo tvarkos taisyklėse, jeigu darbuotojų atstovai nesiūlo jo nustatyti kolektyvinėje sutartyje. Teismas taip pat nustatė, kad šiuo metu galiojančiose darbo tvarkos taisyklėse nėra nustatyta, jog laikas, reikalingas atsakovui darbo higienos poreikiams tenkinti – nuprausti, persirengti ir kt., yra įskaitomas į jo darbo laiką. Dėl šios priežasties atsakovas minėtus veiksmus, atsižvelgdamas į įmonėje galiojančius teisės aktus, turi atlikti pasibaigus darbo laikui. Priešingas teisės normų aiškinimas, teismo nuomone, sukurtų netinkamą atmosferą darbo vietoje, kadangi nesant nustatytos konkrečios tvarkos, kokios trukmės laikas suteikiamas darbuotojams darbo higienos poreikiams tenkinti, darbuotojo pasišalinimas iš darbo vietos jo norimu laiku sutrikdytų tinkamą darbo organizavimą, demoralizuotų darbuotojus, sudarytų prielaidas darbuotojų savivaliavimui ir darbo tvarkos taisyklių nesilaikymui.

Analizuojant šį teismo išaiškinimą svarbu paminėti, kad teismas pripažino būtinumą minėtus laikotarpius reglamentuoti darbo tvarkos taisyklėse, tiksliai nurodant darbuotojų, kuriems tokie laikotarpiai taikomi, pareigybes. Šiuo atveju, teismas neišplėtė įstatymų leidėjo nustatyto reglamentavimo dėl laiko, skirto darbo higienos poreikiams tenkinti darbo laiku ir nepadarė išimties darbuotojui, kuris pasinaudojo minėtu laikotarpiu, nors pagal darbo tvarkos taisyklės neturėjo teisės juo pasinaudoti, o priešingai, pripažino darbuotoją pažeidus darbo tvarką savavališkai pasišalinus iš darbo vietos darbo laiku.

²⁰ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. kovo 2 d. sprendimas civilinėje byloje UAB „Klaipėdos kartono tara“ v. G. S., Nr. 2A-315-459/2015.

1.2. Poilsio laiko sąvokos raida

Dirbančio asmens teisė į poilsį, visų pirma, yra konstitucinė teisė, įtvirtinta Konstitucijos 49 straipsnio 1 dalyje. Poilsio laikas yra vienas iš darbo teisės poįstatyčių, siejamų su darbo laiku. Poilsio laikas apima laikotarpį, kurį darbuotojas pagal galiojančius įstatymus ir vidaus darbo tvarkos taisykles atleidžiamas nuo darbo funkcijų vykdymo. Poilsio laiko sampratos darbo teisėje negalima painioti su poilsio laiko samprata socialiniu ar ekonominiu požiūriu. Darbo teisės požiūriu, poilsio laikas yra būtent tas laikotarpis, kai darbuotojas neturi atlikti darbo funkcijų, kai jo veiksmų nereguliuoja darbdavys²¹. Tuo tarpu, poilsio laikas socialiniu ar ekonominiu požiūriu gali būti įvardijamas, kaip asmens laisvas laikas, skirtas jo asmeniniams poreikiams tenkinti, pavyzdžiui, užsiimti sportu ar kitokia veikla ir pan.

Kaip ir darbo, taip ir poilsio laiko sąvoka nebuvo apibrėžiama nei Darbo įstatymų kodekse, nei Žmonių saugos darbe įstatyme. Poilsio laiko apibrėžimas pateikiamas 2000 m. Žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatyme, kurio 2 straipsnio 24 punkte buvo nustatyta, kad poilsio laikas, tai kiekvienas laiko tarpas, kuris nėra darbo laikas (švenčių dienos, kasmetinės atostogos, savaitės poilsio laikas, paros poilsio laikas, pertraukos pailsėti ir pavalgyti laikas). Darbo kodeksas poilsio laiką apibrėžia, kaip įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotą laisvą nuo darbo laiką (Darbo kodekso 156 straipsnis). Teisine prasme abiejuose teisės aktuose įtvirtinta poilsio laiko sąvoka iš esmės nesiskiria. Abi sąvokos išskiria pagrindinį bruožą – laisvą nuo darbo laiką, tačiau svarbu atriboti, kada bus laikoma, kad darbuotojas visiškai laisvai disponuoja savo laiku, o kada jo laisvas laikas neviseškai priklausys nuo jo valios. Kaip pavyzdys paminėtinas visuomeninių pareigų atlikimas (Darbo kodekso 183 straipsnis). Nors darbuotojas ir neatlieka savo tiesioginių pareigų pagal darbo sutartį ir yra atleidžiamas nuo darbo, tačiau šiuo laikotarpiu jis taip pat nėra laisvas tenkinti savo asmeninius poreikius, kadangi atleidimas nuo darbo sąlygotas ypatingų aplinkybių. Teismų praktikoje²² buvo nagrinėjami atvejai, kai darbuotojai buvo traukiami drausminėn atsakomybėn už nebuvimą darbo vietoje darbo laiku. Darbuotojai rėmėsi Darbo kodekso 183 straipsnio nuostatomis ir, nors teismų praktika šiuo klausimu nėra

²¹ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; ir BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 136.

²² Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. UAB „Vilstata“, Nr. 2A-719-212/2015; Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje G. G. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija, Nr. 2A-1511-115/2012.

gausi, teismai nepripažino drausminės nuobaudos pagrįsta ir ją panaikino atsižvelgdami į faktinių aplinkybių visetą.

Taip pat svarbu pažymėti, kad Darbo kodeksas imperatyviai reglamentuoja, kad poilsio laikas gali būti nustatytas tik įstatymu, kolektyvine arba darbo sutartimis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro²³ (toliau – Darbo kodekso komentaras) autorių nuomone, reikia skirti poilsio laiko ir poilsio režimo nustatymo skirtumus. Poilsio laikas gali būti nustatytas tik minėtais norminiais teisės aktais, o poilsio laiko režimas gali būti reguliuojamas ir kitais vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais, pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklėmis ar darbo grafiku (pavyzdžiui, Darbo kodekso 158 straipsnio 6 dalis). Klaipėdos apygardos teismas sprendė klausimą dėl drausminės nuobaudos paskyrimo pagrįstumo dėl to, kad darbuotoja netinkamai naudojosi savo teise į pertrauką pailsėti ir pavalgyti. Teismas konstatavo, kad nors lokaliniuose aktuose poilsio laikas, t. y. pertrauka pailsėti ir pavalgyti, nebuvo tiksliai reglamentuotas, tačiau teismas nelaikė to pažeidimu, vadovavosi kitomis byloje nustatytomis aplinkybėmis (įmonėje buvo nusistovėjusi praktika, kad dispečeriai po paskutinio kelto išėjimo iki pirmojo kelto reiso (nuo 1 val. iki 5 val.) turėdavo galimybę tuo laiku savo darbo vietoje pailsėti) ir pripažino, kad darbuotoja netinkamai vykdė savo darbo funkcijas ir neturėjo teisės savo nuožiūra naudotis pertrauka pailsėti ir pavalgyti²⁴. Apibendrinant išdėstyta, darytina išvada, kad tai, kad poilsio laiko norma nėra aiškiai nustatyta vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais nereiškia, jog darbuotojas savavališkai gali disponuoti jam priklausančiu poilsio laiku. Svarbu užtikrinti ne tik darbuotojos teisę į poilsį, bet ir atsižvelgti į darbdavio interesus.

Paminėtina ir tai, kad Darbo kodekso komentaro autoriai poilsio laiko sąvoką laiko išvestine iš darbo laiko sąvokos ir teigia, kad savo esme abi sąvokos yra tiesiogiai susijusios, nors, kaip jau buvo minėta prieš tai, Teisingumo Teismas konstatavo, kad darbo laikas turi būti suvokiamas kaip poilsio laiko priešingybė. Pritartina tiek Darbo kodekso komentaro autorių, tiek Teisingumo Teismo nuomonėms, kadangi iš esmės poilsio laiko negalima nesusieti su darbo laiku, bet tuo pačiu privalu aiškiai atriboti šias dvi sąvokas teisine prasme, nes šios sąvokos yra tiesiogiai viena nuo kitos „priklausomos“.

²³ BUŽINSKAS, G. *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 207.

²⁴ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 10 d. sprendimas civilinėje byloje K. L. v. AB „Smiltynės perkėla“, Nr. 2A-261-163/2014.

Poilsio laiko sąvoka taip pat gali būti apibrėžiama, kaip kalendorinis laiko tarpas, kurį darbuotojas yra laisvas nuo darbinių pareigų atlikimo. Taigi tai visas tas laikas, kai darbo santykių šalis – asmuo – faktiškai nedirba pagal darbo sutartį²⁵. Vienas esminių požymių, skiriantis poilsio laiką nuo darbo laiko, yra tai, kad poilsio laiku darbuotojas disponuoja visiškai laisvai, savo nuožiūra, ir neprivalo būti pasiekiamas darbdaviui ar vykdyti kokius nors jo pavedimus. Kuo ilgesnis darbuotojo poilsio laikotarpis, tuo daugiau dėmesio jis gali skirti asmeniniams poreikiams, šeimai, tam, kas padeda atkurti jo darbingumą, sveikatą, galimybę sėkmingai dirbti²⁶. Teisingumo Teismas laikosi nuomonės, kad kiekvienas darbuotojas, be kita ko, turi naudotis atitinkamais poilsio laikotarpiais, kurie turi būti ne tik veiksmingi, siekiant, kad atitinkami asmenys galėtų atgauti dėl nuovargio darbe prarastas jėgas, bet kurie yra ir prevencinio pobūdžio – kad kuo labiau sumažintų poveikio darbuotojų saugai ir sveikatai riziką, kurią gali sukelti nepertraukiamo darbo laikotarpiai be būtino poilsio²⁷. Dėl aukščiau paminėto darytina išvada, kad griežtas poilsio laiko normų nustatymas ir kryptingas šių normų aiškinimas teismų praktikoje garantuoja darbuotojams ne tik teisę į jų sąžiningai užsitarnautą poilsio laiką, bet ir užtikrina, kad šiuo laikotarpiu darbuotojas turės visišką diskreciją.

Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 2 punktą numato, kad poilsio laikas – tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas. Savo prasme praktiškai identiški yra ir prieš tai aptarti poilsio laiko apibrėžimai, nors jų formuluotė nežymiai skiriasi. Kadangi Direktyva 2003/88/EB labai didelį dėmesį skiria darbuotojų poilsio laiko reglamentavimui, todėl šios Direktyvos preambulės 5 punktą numato, kad visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui, o poilsio sąvoka privalo būti išreikšta laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. Pakankamas poilsis reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, kad dėl nuovargio ar kitų neįprastų darbo modelių trumpu ar ilgesniu darbo metu darbuotojai nepakenks savo ar aplinkinių žmonių sveikatai²⁸.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nors Direktyva 2003/88/EB leidžia nacionaliniais teisės aktais nukrypti nuo tam tikrų jos nuostatų, tačiau griežtai draudžia nukrypti nuo Direktyvos 2

²⁵ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 288.

²⁶ BAGDANSKIS, T. *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 198.

²⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. spalio 14 d. sprendimas *Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Ministère de la Santé et des Sports* C-428/09, EU:C:2010:612.

²⁸ BAGDANSKIS, T. *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 198.

straipsnyje pateiktų apibrėžimų, tame tarpe ir nuo poilsio laiko sąvokos aiškinimo. Kaip jau buvo minėta aukščiau, Teisingumo Teismas konstatavo, kad bet kuriuo atveju „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos Direktyvos 93/104 prasme negali būti aiškinamos atsižvelgiant į skirtingus valstybių narių teisės aktų reikalavimus, nes tai yra Bendrijos teisės sąvokos, kurias reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, atsižvelgiant į minėtos direktyvos struktūrą ir tikslus. Tik toks savarankiškas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse. Iš šia direktyva nustatytos sistemos matyti, kad nors jos 15 straipsnis apskritai leidžia taikyti ar priimti nacionalinės teisės aktus, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, minėtos direktyvos 17 straipsnyje patikslinama, kad valstybės narės arba socialiniai partneriai gali taikyti nukrypti leidžiančias nuostatas tik kai kurių iš išsamiai išvardytų jos nuostatų atžvilgiu. Pirmiausia reikia pažymėti, kad tarp tų nuostatų, nuo kurių nukrypti Direktyva 93/104 aiškiai leidžia, nėra nurodytas jos 2 straipsnis²⁹.

Istatymų leidėjas naujojo Darbo kodekso 122 straipsnyje, įgyvendindamas Direktyvą 2003/88/EB, įtvirtino kad poilsio laikas – tai laisvas nuo darbo laikas. Kaip jau minėta, darbuotojas laisvu nuo darbo laiku neprivalo būti pasiekiamas darbdaviui ir vykdyti jo nurodymus, nebent darbdavio pavedimas yra neatidėliotinas ir jį yra būtina atlikti tuoj pat ir darbuotojas su tuo sutinka. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) yra išaiškinęs tokio sutikimo pasekmes konstatuodamas, kad pagal Darbo kodekso 158 straipsnio 2 dalį darbuotojas pertrauką pailsėti ir pavalgyti naudoja savo nuožiūra. Taigi darbdavys tuo metu negali reikalauti iš darbuotojo, kad šis pietų pertraukos metu eitų darbines pareigas. Tačiau negali būti paneigta darbdavio ir darbuotojo teisė susitarti atlikti tam tikrus darbus pietų pertraukos metu, jeigu būtina (Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis, 158 straipsnio 5 dalis). Esant nustatytam ir fiksuotam pietų pertraukos laikui, darbuotojas tokiu metu gali nevykdyti savo darbo funkcijų ir jo teisėtas atsisakymas jas vykdyti nebus darbo drausmės pažeidimas.

Nagrinėjamoje byloje ieškovas sutiko atlikti atitinkamą darbą pietų pertraukos metu. Taigi esant tokiam sutikimui, nepriklausomai nuo ieškovo sutikimo motyvų, jis privalėjo tinkamai atlikti prisiimtą pareigą. Aiškinant kitaip, t. y. kad darbuotojas, sutikęs atlikti tam tikrą darbą pietų pertraukos metu, gali šios pareigos nevykdyti, galėtų kilti neigiamų padarinių ne tik darbdaviui, bet ir gamybos procese dalyvaujantiems ar net kitiems asmenims. Pateisinant darbuotojo absoliučią teisę į pietų pertrauką, neribojant šios teisės

²⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Jaeger C-151/02*, EU:C:2003:437.

pasinaudojimo kitomis svarbiomis priežastimis, reikštų, kad darbuotojas gali elgtis bet kaip ir jam dėl darbdaviui atsiradusių neigiamų padarinių nebūtų galima taikyti atitinkamos atsakomybės. Kita vertus, jeigu darbuotojas mano, kad atliko papildomus darbus per pietų pertrauką, jis gali reikalauti atitinkamos kompensacijos (darbo laiku ar pinigais), bet ne nutraukti su juo suderintą gamybos procesą³⁰.

Visuose analizuotuose poilsio laiko apibrėžimuose atsispindi vieningas poilsio laiko suvokimas. Priešingai negu darbo laiko, poilsio laiko sąvoka išliko nepakitusi, yra aiški ir nedviprasmiška. Poilsio laiku darbuotojas gali disponuoti laisvai, išskyrus tam tikras išimtis aptartas šiame poskyryje, ir nebūti priklausomas nuo darbdavio nurodymų ir jo valios, skirti laiko darbingumui atstatyti, fiziniam ir dvasiniam poilsiui, sveikatos stiprinimui bei kitoms savo teisėms įgyvendinti.

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje O. Ž. v. UAB „NEO GROUP“, Nr. 3K-3-355/2012.

2. DARBO LAIKO REGULIAVIMO PROBLEMATIKA

Nors darbo laiko reglamentavimas Lietuvos teisės aktuose yra pakankamai griežtas ir daugeliu atvejų darbo laiką reglamentuojančios teisės normos yra imperatyvios, tačiau praktikoje kyla įvairių problemų susijusių su darbo laiko normų taikymu ir aiškinimu. Šiame skyriuje bus plačiau aptariamos ir analizuojamos, autorės nuomone, dažniausios praktikoje pasitaikančios problemos, susijusios su maksimaliu darbo laiko normos nustatymu, atskirai išskiriant tam tikrų darbuotojų kategorijų darbo laiko ypatumų probleminius aspektus, viršvalandiniais darbais bei budėjimu. Nagrinėjama klausimais pateiktina išsami teismų praktikos analizė bei atskleidžiama nagrinėjamų problemų aiškinimo tendencija teismų praktikoje.

2.1. Maksimalios darbo laiko trukmės reguliavimas

Darbo kodekso 144 straipsnis nustato bendrą privalomą darbo laiko normą visiems asmenims, jeigu ko kito nenustato įstatymai ar sutartis. Darbo laiko norma aiškinama kaip įstatymo nustatyta leistina laiko norma, kurią reikia išdirbti per tam tikrą laikotarpį (dieną, pamainą, savaitę). Prie darbo laiko normų priskirtinos darbo dienos ir darbo pamainos trukmė, normali ir maksimali darbo savaitės trukmė. Įstatymas nenustato mėnesio ar metų darbo normų, nors kai kurie darbo laiko normavimo elementai susiję su metinėmis darbo laiko normomis (pavyzdžiui, maksimali 180 valandų per metus viršvalandinių darbų norma pagal Darbo kodekso 152 straipsnio 1 dalį)³¹. Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalis išskiria 40 valandų per savaitę darbo laiko normą. Tuo pačiu imperatyviai reglamentuoja, kad maksimali darbo laiko norma, įskaitant viršvalandžius, neturi viršyti 48 valandų per savaitę. Darbo kodekso 144 straipsnio 2 dalis numato, kad kasdienė darbo laiko trukmė neturi viršyti 8 darbo valandų, o to paties straipsnio 5 dalis numato ne ilgesnę, kaip 12 valandų darbo dienos trukmę darbuotojams, dirbantiems ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje pagal dvi ir daugiau darbo sutarčių. Pabrėžtina, kad Darbo kodekso 144 straipsnis nenumato galimybės nei kolektyvinėmis sutartimis, nei individualiai susitarti dėl ilgesnės nei 40 valandų savaitinės darbo laiko normos.

³¹ BUŽINSKAS, G. *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 171.

Dėl maksimalios darbo laiko trukmės reguliavimo problemų bei šių problemų sprendimo tendencijų teismų praktikoje svarbu pabrėžti, kad naujajame Darbo kodekse maksimali darbo laiko trukmė yra reglamentuojama kitaip – vietoje iki šiol nustatytos maksimalios 48 valandų, įskaitant viršvalandžius, per savaitę darbo laiko normos yra įtvirtinama maksimalaus vidutinio darbo laiko sąvoka, t. y. nurodoma, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo laiko, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ši nuostata į naująjį Darbo kodeksą yra tiesiogiai perkelta iš Direktyvos 2003/88/EB. Į naująjį Darbo kodeksą perkeliant Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintą maksimalaus vidutinio darbo laiko sąvoką siekiama darbo sutarties šalims ne tik suteikti galimybę lanksčiau susitarti dėl ilgesnės nei 40 valandų savaitinės darbo laiko normos, bet ir įžvelgiamas siekis palaipsniui įgyvendinti Direktyvos 2003/88/EB 22 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas sąlygas dėl galimybės netaikyti Direktyvos 6 straipsnyje įtvirtinto maksimalaus vidutinio savaitės darbo laiko. Įgyvendinus šias sąlygas darbo sutarties šalys iš esmės galėtų susitarti dėl ilgesnio nei 48 valandų, įskaitant viršvalandžius, maksimalaus vidutinio savaitės darbo laiko, o tai suteiktų naudos ne tik verslui, bet ir tam tikrai grupei darbuotojų, kurie teikia prioritetą savo asmeninių finansinių poreikių tenkinimui, o ne poilsiui laisvu nuo darbo metu.

Atkreiptinas dėmesys, kad Teisingumo Teismo priimtuose sprendimuose, kuriuose yra aiškinamas Direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnio turinys, teismas yra pabrėžęs, kad valstybės narės gali netaikyti 6 straipsnio, jei jos laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir tenkina tam tikras šioje nuostatose išvardytas kartu taikomas sąlygas, ypač minėtos pastraipos b punkte numatytą sąlygą imtis priemonių užtikrinti, kad joks darbuotojas nepatirtų nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti darbo, kurio vidutinė savaitės trukmė viršija tos pačios direktyvos 6 straipsnio b punkte nustatytą maksimalią ribą³². Taigi, Teisingumo Teismo praktikoje išskirtinai pabrėžiamas Direktyvos 22 straipsnio 1 dalies b punktas, kurio įgyvendinimas yra viena iš esminių sąlygų siekiant netaikyti Direktyvos 6 straipsnyje įtvirtinto maksimalaus vidutinio savaitės darbo laiko trukmės.

Nepaisant naujajame Darbo kodekse įtvirtintų maksimalaus darbo laiko reguliavimo teigiamų pakeitimų, vertėtų išskirti ir tam tikrus neigiamus tokio naujo reguliavimo ypatumus. R. Guobaitės-Kirslienės nuomone, Direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnyje įtvirtinta

³² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. spalio 14 d. sprendimas *Fuß* C-243/09, EU:C:2010:717.

maksimalaus vidutinio savaitės darbo laiko sąvoka, kuri yra tiesiogiai perkelta į naująjį Darbo kodeksą, turi tam tikrų su darbo laiku susijusių klausimų, kurie yra neišspręsti. Kaip pavyzdį autorė pateikia „*opt-out*“ atvejį, kuomet darbuotojas sutinka dirbti daugiau nei 48 valandas per savaitę, nes tokiu atveju lieka neaišku, kokia yra maksimali leistina darbo savaitės trukmė, kadangi Direktyvos 6 straipsnis tik nurodo, kad vidutiniškai per savaitę galima dirbti ne ilgiau nei 48 valandas. Kaip pavyzdį galima pateikti Didžiojoje Britanijoje paplitusią praktiką, kur kai kuriais atvejais taikant „*opt-out*“ darbuotojai dirba iki 80 valandų per savaitę, ir tai nelaikoma nacionalinės teisės reikalavimų pažeidimu. Taip pat neaišku, kokia turėtų būti maksimali konkrečios darbo savaitės trukmė taikant suminę darbo laiko apskaitą. Pavyzdžiui, vadovaujantis Lietuvos Respublikos nacionaliniais teisės aktais, taikant suminę darbo laiko apskaitą ir laikantis nepertraukiamo poilsio ir maksimalios darbo dienos trukmės bei viršvalandinių darbų apribojimų, tam tikromis savaitėmis nedraudžiama dirbti net 60 valandų, atitinkamai kita savaitę dirbant trumpiau – 36 valandas. Taip vidutinis maksimalus dviejų savaitių darbo laikas atitiks Darbo kodekso 149 straipsnyje numatytą reikalavimą (vidutiniškai ne daugiau nei 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą)³³). Vadovaujantis tokia logika, taip pat galimos situacijos, kai esant nustatytai 6 darbo dienų savaitei, vieną savaitę dirbama 76, o kitą – 20 valandų, nes ir tokiu atveju vidurkis neviršys 48 valandų per savaitę³⁴.

Atsižvelgiant į R. Guobaitės-Kirslienės išdėstytą nuomonę bei į užsienio valstybių patirtį taikant vidutinės maksimalios darbo laiko normos modelį manytina, kad įsigaliojus naujam Darbo kodeksui teismų praktikoje neabejotinai gali iškilti problemų dėl maksimalios darbo savaitės trukmės, kuomet piktnaudžiaujant naujai įtvirtintu reguliavimu bus siekiama nustatyti darbdaviams maksimaliai palankias sąlygas koreguoti darbuotojų darbo laiką sau naudinga linkme.

Nepaisant R. Guobaitės-Kirslienės kritikos dėl vidutinio maksimalaus savaitinio darbo laiko normos modelio, naujajame Darbo kodekse įtvirtinti maksimalaus darbo laiko

³³ Aut. past. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad R. Guobaitės-Kirslienės kritika dėl suminės darbo laiko apskaitos taikymo buvo išdėstyta galiojant senesnei Darbo kodekso 149 straipsnio 1 dalies redakcijai, kur buvo nustatyta, kad jeigu taikoma suminė darbo laiko apskaita, negali būti dirbama vidutiniškai daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą). Vėliau įstatymų leidėjas šią nuostatą pakoregavo ir joje buvo atsisakyta žodžio „vidutiniškai“, kas leido aiškiai apibrėžti maksimalią savaitės darbo laiko normą. Tačiau, kadangi naujajame Darbo kodekse įstatymų leidėjas įtvirtina maksimalią vidutinę 48 valandų per savaitę darbo laiko normą galima įžvelgti tą pačią problemą, kurią analizavo R. Guobaitė-Kirslienė.

³⁴ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 57-65.

reguliavimo pakeitimai vis dėlto yra vertintini teigiamai, kadangi jais ne tik siekiama tinkamai įgyvendinti Direktyvos 2003/88/EB nuostatas, bet ir suteikti daugiau laisvės darbo sutarties šalims susitarti dėl ilgesnės nei 40 valandų savaitinės darbo laiko normos. Be to, net ir turint omenyje tai, kad naujajame Darbo kodekse įtvirtinti maksimalaus darbo laiko reguliavimo pakeitimai turi tam tikrų spragų, šios spragos gali būti užpildomos ne atsisakant vidutinės maksimalios savaitinės darbo laiko sąvokos, o įtvirtinant mechanizmą, draudžiantį atskiriomis savaitėmis neproporcingai paskirstyti darbuotojų darbo laiką, pavyzdžiui, kai vieną savaitę dirbama 60 valandų, o kitą – 20, t. y. nustatyti objektyvią savaitės darbo laiko normos ribą.

Įstatymų leidėjas, be kita ko, nustatė išimtinės maksimalias darbo laiko normas atskiroms darbuotojų grupėms todėl, autorės nuomone, siekiant visapusiškai atskleisti maksimalios darbo laiko normos reglamentavimo problematiką teismų praktikoje yra tikslinga nagrinėti būtent tam tikrų (išimtinių) darbuotojų kategorijų – statutinių valstybės tarnautojų, darbuotojų, kurių darbas susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko nustatymo ypatumų problematiką.

2.1.1. Statutinių valstybės tarnautojų darbo laiko ypatumai

Kitaip negu Darbo kodekse, darbo laiko normatyvai reguliuojami Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute³⁵ (toliau – Statutas) (redakcija iki 2015 m. gruodžio 31 d.), kurio 29 straipsnio 1 dalis numatė ne ilgesnę nei 40 valandų per savaitę darbo laiko normą, o to paties straipsnio 3 dalis nustatė išimtinę, ne ilgesnę kaip 48 valandų darbo laiko normą, kurios neviršijimas nėra laikomas viršvalandžiais. Akivaizdu, kad abu teisės norminiai aktai skirtingai traktuoja maksimalią darbo laiko trukmę, todėl praktikoje dažnai buvo keliamas klausimas dėl šių dviejų teisės norminių aktų tarpusavio taikymo. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau – LVAT) laikosi pozicijos, jog įstatymų leidėjas, visų pirma, siekė pareigūnų teisinį statusą nustatyti specialiu nei Darbo kodeksas įstatymu – Statutu. Taip pat, būtina atsižvelgti į tai, kad Statute pareigūnų darbo laikas yra specialiai reglamentuotas ir nėra nuorodos į Darbo kodekso normas. Taip pat teismas pažymi, kad pareigūnų darbo ir poilsio režimas turi itin didelę specifiką lyginant su darbuotojais dirbančiais darbo sutarties

³⁵ Patvirtintas Lietuvos Respublikos 2003 balandžio 29 d. įstatymu Nr. IX-1538, *Valstybės žinios*, 2003, nr. 42-1927.

pagrindu, todėl pareigūnų ir darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis mechaniskas sulyginimas nėra galimas.

Komentuojamoje byloje pareiškėjas kėlė klausimą dėl neišmokėto darbo užmokesčio už viršvalandinį darbą ir rėmėsi Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalies nuostata dėl maksimalios 40 valandų per savaitę darbo laiko normos taikymo. Tačiau teismas pareiškėjo prašymą atmetė motyvuodamas tuo, kad pareiškėjas yra statutinis valstybės tarnautojas (pasienietis), jo pareigybė yra įrašyta į nustatytas funkcijas nepertraukiamai vykdančių vidaus reikalų statutinių įstaigų pareigūnų, dirbančių pamainomis, pareigybių sąrašą, jo darbas laikomas nepertraukiamu, todėl jam, remiantis aukščiau pateiktu teismo išaiškinimu dėl Darbo kodekso ir Statuto tarpusavio normų taikymo, Darbo kodekso normos nėra taikomos ir jam nustatyta 48 valandų per savaitę darbo laiko norma yra pateisinama ir nelaikoma viršvalandine³⁶.

Ši LVAT išplėstinės kolegijos nutartis buvo labai kritikuojama, kadangi teismas savo motyvus grindė vien tik aiškindamas darbo laiko nustatymo ypatumus, tačiau netyrė ir nepasisakė dėl darbo užmokesčio diferencijavimo, kadangi statutiniams valstybės tarnautojams tiek dirbant 40, tiek 48 valandas per savaitę jų darbo užmokestis yra vienodas, t. y. pareigūnams dirbantiems 48 valandas per savaitę pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo³⁷ 24 straipsnio 1 dalį pareiginė alga nustatoma pagal pareigybės kategoriją ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms. Vadinasi, pareigūnams, dirbantiems 48 valandas per savaitę nėra kompensuojama dėl ilgesnės darbo laiko normos paprasčiausiai todėl, kad teisės norminiai aktai pripažįsta jų darbo laiko normą kaip neviršijančią maksimalios darbo laiko trukmės.

Ši problema taip pat buvo nagrinėjama ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje, kuri nustatė, kad vidaus reikalų sistemos pareigūnai, dirbdami pamaininį darbą kas ketvirtą parą po 24 valandas per parą (vidutiniškai 192 valandas per mėnesį), gauna tokio paties dydžio darbo užmokestį kaip ir pareigūnai, kurie dirba įprastu darbo laiko režimu, t. y. 5 darbo dienos po 8 valandas per savaitę (160 valandų per mėnesį). Vidaus tarnybos statute nėra jokių nuostatų,

³⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo išplėstinė teisėjų kolegija. 2008 m. birželio 12 d. nutartis administracinėje byloje T. M. v. Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos Pagėgių rinktinė, Nr. A³⁷⁵ - 2063/2008; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. kovo 25 d. nutartis administracinėje byloje A. M., A. J., A. G., A. B., E. M., J. G., N. G., I. R., S. V. v. Klaipėdos apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. eA-691-525/2015.

³⁷ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1999, nr. 66-2130.

kurios numatytų kokias nors papildomas garantijas ar kompensacinį mechanizmą pareigūnams, dirbantiems ilgiau negu numatyta pagal įprastą darbo laiko normą. Dėl šios priežasties, Statute numatytas reguliavimas tiesiogiai diskriminuoja vienus statutinius pareigūnus kitų atžvilgiu³⁸.

Pareiškėjas, remdamasis jo atžvilgiu priimtu Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos raštu, kreipėsi į teismą prašydamas priteisti darbo užmokesčio nepriemoką už viršvalandinį darbą, tačiau teismas minėto rašto kaip įrodymo nevertino, nurodė, kad rašte išdėstyta pozicija yra tik šios institucijos kritinė nuomonė apie Statute nustatyto pareigūnų darbo laiko reglamentavimo tariamą ydingumą, rėmėsi anksčiau teismų suformuota praktika dėl 48 valandų darbo laiko normos taikymo kriterijų ir pripažino pareiškėjo prašymą nepagrįstu³⁹. Tačiau teismų praktikoje akcentuojama, jog konkrečiam pareigūnui taikant 48 valandų per savaitę darbo laiko normą nepakanka vien tos aplinkybės, jog pareigūno pareigybė yra įrašyta Vyriausybės patvirtintame sąraše ir nustatyta įstaigos vadovo sprendimu, bet turi egzistuoti ir kitos teisiškai reikšmingos sąlygos⁴⁰. Nesant bent vienos iš sąlygų, taikyti 48 valandų darbo laiko normą yra draudžiama. Analizuojamame sprendime kilo ginčas dėl pareiškėjo atžvilgiu taikomo darbo laiko ir darbo laiko apskaitos pagrįstumo. Teismas pareiškėjo atliekamame darbe nenustatė nepertraukiamumo sąlygos, todėl nurodė atsakovui nebetaikyti 48 valandų darbo laiko normos pareiškėjo atžvilgiu. Pažymėtina, kad taikant 48 valandų per savaitę darbo laiko normą viršvalandiniu darbu bus laikomas šią normą viršijantis darbo laikas.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad 2016 m. sausio 1 d. įsigaliojus Statuto pakeitimams, reguliavimas pasikeitė, t. y. vietoje nuostatos, kad „pareigūnų darbas, kiekvieną savaitę (7 dienų laikotarpį) neviršijantis 48 valandų darbo laiko normos, nelaikomas viršvalandiniu“ buvo įtvirtintas suminės darbo laiko apskaitos institutas (kuris ir prieš tai nebuvo draudžiamas, tačiau daugeliu atvejų nebuvo taikomas dėl palankaus darbdaviams, bet ydingo darbuotojams darbo laiko normos reglamentavimo), kurį taikant nustatyta vidutinio darbo laiko per 7 dienų laikotarpį, įskaitant viršvalandžius, norma. Šiuo pakeitimu buvo

³⁸ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. balandžio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2012.pdf>>.

³⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2013 m. kovo 19 d. nutartis administracinėje byloje A. K. v. Šiaulių apskrities vyriausiajam policijos komisariatui, Nr. A-143-431/2013.*

⁴⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2015 m. gegužės 26 d. sprendimas administracinėje byloje R. R. v. Vadovybės apsaugos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Nr. A-457-520/2015;* Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2011 m. gruodžio 22 d. nutartis administracinėje byloje M. K. v. Telšių apskrities vyriausiasis policijos komisariatui, Nr. A⁶⁶²-3662/2011.*

suvienodinta statutinių valstybės tarnautojų darbo laiko norma ir atsisakyta prieš tai galiojusio reglamentavimo, kuri Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba buvo pripažinusi diskriminaciniu. Kadangi nebeliko nuostatos dėl 48 valandų darbo laiko normos per savaitę nelaikymu viršvalandžiais, tampa nebeaktualūs ir teismų išaiškinimai dėl tokios darbo laiko normos taikymui reikalingų sąlygų viseto įgyvendinimo.

Atkreiptinas dėmesys, kad priešingai nei numato Darbo kodeksas, Statutas jau 2016 m. sausio 1 d. pakeitimu įtvirtino vidutinio darbo laiko sąvoką taikant suminę darbo laiko apskaitą. Vidutinio darbo laiko sąvoka įtvirtinama tik naujajame Darbo kodekse, įgyvendinant Direktyvą 2003/88/EB, t. y. nebelieka maksimalaus 48 valandų per savaitę, įskaitant viršvalandžius, apribojimo, kas iš vienos pusės reiškia, kad darbuotojas vieną savaitę gali dirbti ilgiau nei 48 valandas, o kitą savaitę trumpiau, tokiu būdu išlyginant darbo laiko normą apskaitinio laikotarpio pabaigoje, tačiau iš kitos pusės, kaip jau minėta aukščiau, nėra aiški maksimali savaitės darbo laiko trukmė, o tai, autorės nuomone, neužtikrina darbuotojų saugos ir sveikatos normų, negana to, toks reguliavimas neužkerta kelio darbdaviams piktnaudžiauti atskiromis savaitėmis neproporcingai paskirstant darbuotojų darbo laiką.

2.1.2. Darbuotojų, kurių darbas susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko nustatymas

Darbo kodeksas taip pat numato darbo laiko normos sutrumpinimą esant įstatyme nustatytiems atvejams. Jei įstatymai numato darbo laiko sutrumpinimą, tai turi būti atliekama nepriklausomai nuo šalių valios, taip pat įmonės, įstaigos, organizacijos teisinės formos ar veiklos rūšies. Darbas sutrumpinto darbo laiko sąlygomis negali lemti darbuotojų darbo teisių apribojimų⁴¹. Nors sutrumpintas darbo laikas yra trumpesnis nei normalus, tačiau už jį mokama kaip už normalų darbo laiką. Tai diferenciacinė norma, kuria siekiama kompensuoti už ypatingas darbo sąlygas arba suteikti lengvatas ypatingų kategorijų asmenims⁴². Ypatingas dėmesys teismų praktikoje yra atkreipiamas į darbuotojų kategoriją, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa. Tokių darbuotojų darbo laiko trukmę reguliuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 10 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl

⁴¹ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 272.

⁴² BAGDANSKIS, T. *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 185.

darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo⁴³ (toliau – Vyriausybės nutarimas Nr. 1195). Labiausiai teismai išskiria dvi darbuotojų kategorijas – pedagogus ir sveikatos priežiūros darbuotojus.

Būtent dėl sveikatos priežiūros darbuotojų darbo laiko normos nustatymo 2013 m. gegužės 9 d. nutarime⁴⁴ yra pasisakęs Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas). Konstitucinis Teismas aiškino Vyriausybės nutarimo Nr. 1195 (2009 m. balandžio 29 d. redakcijos) atitikimą Darbo kodekso 145 straipsnio 2 daliai ir Konstitucijos 48 straipsnio 1 daliai. Teismas nurodė, kad pagal Konstituciją nustatant diferencijuotą darbuotojų darbo ir poilsio laiko trukmę turi būti atsižvelgiama į darbo aplinkos ypatumus. Vadinas, Darbo kodekso (2002 m. birželio 4 d. redakcija) 145 straipsnio 2 dalyje nustatytas teisinis reguliavimas reiškia, kad, siekiant užtikrinti darbuotojų teisės turėti tinkamas, sveikas ir saugias darbo sąlygas įgyvendinimą, sutrumpinto darbo laiko trukmė turi būti diferencijuojama pagal darbe patiriamą protinę, emocinę įtampą. Taip aiškinant Darbo kodekso (2002 m. birželio 4 d. redakcija) 145 straipsnio 2 dalyje nustatytą teisinį reguliavimą sudaromos prielaidos užtikrinti ir Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą žmogaus teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Taigi Vyriausybė, įgyvendindama Darbo kodekso 145 straipsnio 2 dalyje (2002 m. birželio 4 d. redakcija) nustatytą reikalavimą, darbo laiko trukmę turi diferencijuoti atsižvelgdama į darbuotojų darbe patiriamą protinę, emocinę įtampą. Be to, sveikatos priežiūros darbuotojų darbo aplinkos ypatumai sietini *inter alia* su ligų specifika, pacientų sveikatos būkle, teikiamų paslaugų pobūdžiu ir intensyvumu, sveikatos priežiūros procese naudojamais būdais ir priemonėmis. Kartu pažymėtina, kad tam tikrų kategorijų sveikatos

⁴³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 10 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 93-4205.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas Nr. 44/2009 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui. *Valstybės žinios*, 2009, nr. 50-2502.

priežiūros darbuotojų darbo pobūdis ir aplinka, tiesiogiai darantys įtaką darbe patiriamai protinei, emocinei įtampai, iš esmės skiriasi nuo kitų kategorijų sveikatos priežiūros darbuotojų darbo pobūdžio ir aplinkos. Todėl, įgyvendinant Darbo kodekso (2002 m. birželio 4 d. redakcija) 145 straipsnio 2 dalyje nustatytą teisinį reguliavimą ir siekiant užtikrinti sveikatos priežiūros darbuotojų teisės turėti tinkamas, sveikas ir saugias darbo sąlygas įgyvendinimą, darbo laiko trukmė tam tikrų kategorijų sveikatos priežiūros darbuotojams turi būti skirtinga atsižvelgiant į jų darbe patiriamą protinę, emocinę įtampą.

Labai svarbu pažymėti, kad Konstitucinis Teismas teisės norminių aktų nuostatas aiškino siauriamai, t. y. priešingai nei buvo nustatyta Vyriausybės nutarime Nr. 1195 (2009 m. balandžio 29 d. redakcija), pripažino, kad neteisinga visiems sveikatos priežiūros darbuotojams nustatyti vienodą darbo laiko normą, o ją reikia diferencijuoti atsižvelgiant į tai, kokią protinę, emocinę įtampą darbe patiria sveikatos priežiūros darbuotojai. Be to, pažymėtina, kad Konstitucinis Teismas savo nutarime neišskyrė konkrečių sveikatos priežiūros darbuotojų grupių bei jiems taikytinos darbo laiko normos, o šį klausimą paliko išspręsti įstatymų leidėjui. Vyriausybės nutarime Nr. 1195 (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) „užstringama“ ties pažodiniu Darbo kodekso 145 straipsnio 2 dalies normos įgyvendinimu, visiškai neatsižvelgiant į tikrąją šios normos tikslą bei paskirtį, kuri įstatymų leidėjas norėjo įgyvendinti. Pabrėžtina, kad šis Konstitucinio Teismo nutarimas „padėjo galutinį tašką“ klaidingam Vyriausybės nutarimo Nr. 1195 (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) 6 punkto interpretavimui bei aiškinimui (pavyzdžiui, Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos *2015 m. birželio 25 d. sprendimas civilinėje byloje L. B. v. viešoji įstaiga (duomenys neskelbtini) ligoninė, Nr. 2A-1124-480/2015*).

Kalbant apie darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko normą, svarbu išskirti pedagogų (mokytojų) maksimalios darbo laiko normos aiškinimą teismų praktikoje. Vyriausybės nutarime Nr. 1195 pedagogams (mokytojams) nustatyta ne ilgesnė nei 36 valandų darbo laiko norma per savaitę, kuri gali būti viršijama tik išskirtiniais švietimo ir mokslo ministro nustatytais atvejais. Tuo tarpu, Švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo⁴⁵ 33 punktas nustato, kad mokytojams tarifinis atlygis nustatomas už 18 pedagoginio darbo valandų per savaitę. Šią nuostatą darbuotojai praktikoje dažnai klaidingai susieja su

⁴⁵ Patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2013 m. gruodžio 19 d. įsakymu Nr. V-1254. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 133-6804.

minimalia darbo laiko trukme bei neteisėtu darbo užmokesčio sumažinimu, kuomet sumažinus pedagogų darbo krūvį atitinkamai sumažėja ir jiems mokamo darbo užmokesčio dydis, todėl praktikoje neretai kyla ginčai dėl šių nuostatų aiškinimo bei taikymo. Pažymėtina, kad teismai aiškindami šias nuostatas laikosi nuoseklios pozicijos, kad standartinis (įprastas) vienam mokytojo etatui nustatytinų pedagoginio darbo (kontaktinio ir papildomo laiko) valandų per savaitę skaičius yra 18 savaitinių tokio darbo valandų. Šis darbo krūvis sudaro etatą. Didesnis arba mažesnis darbo krūvis (pridedant ar atimant tiek kontaktinių, tiek papildomų valandų), laikantis pirmiau aptartos maksimaliai leistinos 36 valandų darbo laiko normos, nustatomas, priklausomai nuo moksleivių skaičiaus, įstaigai skirtų lėšų, jos veiklai taikytinų teisės aktų, ugdymo programų ir kt. objektyvių aplinkybių, o, kaip jau minėta, 18 pedagoginio darbo valandų savaitė yra tik krūvis, už kurį nustatomas mokytojo tarifinio atlygio koeficientas, bet ne būtina darbo valandų norma per savaitę⁴⁶.

Kalbant apie minėtų nuostatų aiškinimą teismų praktikoje taip pat svarbu pabrėžti, kad darbo sutartyje nustatyto darbo užmokesčio sumažinimas įprastai pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalies nuostatas be darbuotojo sutikimo yra negalimas, tačiau atsižvelgiant į tai, kad darbo sutartimi sulygius ne dėl konkretaus darbo užmokesčio, o dėl darbo apmokėjimo sąlygos – tarifkacijos (tarifo nustatymo), kuris nustatomas pagal Švietimo ir mokslo ministro įsakymus, laikoma, kad tokių tarifų pakeitimas, nulemtas privalomojo pobūdžio teisės akto (Švietimo ir mokslo ministro įsakymo dėl nustatomų tarifų) nelaikomas darbo sutarties sąlygų pakeitimu, o taip pat ir darbo užmokesčio sumažinimu. Mokytojų darbo krūvio pakeitimas pripažįstamas darbo sutarties sąlygų pakeitimu tik tuo atveju, kai darbdavys būna įsipareigojęs darbo sutartimi ar jos pakeitimu mokėti darbuotojui konkretų darbo užmokesčių išreikštą pinigine išraiška, o ne sąlyga dėl jo apskaičiavimo tvarkos⁴⁷.

Autorės nuomone, toks specifinio pobūdžio darbo laiko reglamentavimas neturėtų kelti tiek daug problemų bei neturėtų būti paliekamas spręsti teismų praktikai, todėl vertėtų peržiūrėti pedagogų (mokytojų) darbo laiko teisinį reglamentavimą⁴⁸ ir aiškiai nurodyti, kad 18 pedagoginio darbo valandų per savaitę yra tik krūvis, už kurį nustatomas mokytojo

⁴⁶ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje G. G. v. VBI Juodšilių „Šilo“ gimnazija, Nr. 2A-2369-467/2011.

⁴⁷ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija, Nr. 2A-1218-516/2011.

⁴⁸ Aut. past. 2017 m. vasario 1 d. neteko galios Švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas ir įsigaliojo Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas (*Teisės aktų registras*, 2017, nr. 1764), tačiau 18 pedagoginio darbo valandų per savaitę nuostatos reglamentavimas nė kiek nepakito.

tarifinio atlygio koeficientas, bet ne būtina darbo valandų norma per savaitę, ypač turint omenyje tai, kad teismai jau pakankamai seniai išaiškino šią nuostatą bei suformavo aiškia bei nuoseklią poziciją šios nuostatos aiškinimo klausimu.

2.2. Viršvalandiniai darbai

Darbuotojui viršijus Darbo kodekse nustatytą maksimalią dienos ir/ar savaitės darbo laiko trukmę susiduriama su kitu darbo laiko trukmės reguliavimo aspektu – viršvalandiniu darbu. Pagal Darbo kodekso 150 straipsnio 1 dalį viršvalandiniais darbais yra laikomi darbai, kurie darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia dirbami viršijant nustatytą darbo laiko trukmę, o tai yra:

- 1) darbo laikas, viršijantis visą savaitės darbo laiko trukmę (normalią arba sutrumpintą);
- 2) darbo laikas, viršijantis nustatytą ne visą darbo laiką;
- 3) esant suminei darbo laiko apskaitai – darbo laikas, atliktas virš nustatytos dienos (pamainos) trukmės, taip pat viršijantis darbuotojui nustatytą darbo valandų skaičių per parą, darbo savaitę ar apskaitinį laikotarpį⁴⁹.

Vis dėlto reikėtų pabrėžti tai, kad viršvalandiniai darbai paprastai yra draudžiami ir gali būti dirbami tik išimtiniais Darbo kodekso 151 straipsnyje nustatytais atvejais: 1) kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms bei pavojams; 2) kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarijų, gaivalinių nelaimių; 3) kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių, jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar įrenginiai; 4) kai dirbami mechanizmų arba įrenginių remonto ir atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą; 5) kai darbo tęsti neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas; šiais atvejais administracija turi nedelsdama, ne vėliau kaip po pusės pamainos, pakeisti pamainininką kitu darbuotoju; 6) pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta

⁴⁹ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 286.

transporto priemonių prastovos; 7) kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje. Verta paminėti ir tai, kad viršvalandiniai darbai, kaip tam tikra normalios darbo laiko trukmės išimtis, įstatymu yra ribojami ne tik numatant atvejus, kuomet yra leistina juos dirbti, bet ir numatant garantijas atskiroms darbuotojų kategorijoms (pavyzdžiui, draudimas dirbti viršvalandinius darbus asmenims, jaunesniems kaip 18 metų), nustatant didžiausią leistiną viršvalandžių trukmę (viršvalandinis darbas neturi viršyti 4 valandų per dvi dienas iš eilės ir 120 valandų per metus⁵⁰), numatant didesnę jų apmokėjimą (mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio).

Darbdavys turi pareigą organizuoti darbo procesą tinkamai ir užtikrinti, kad būtų laikomasi maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko reikalavimų, todėl įstatymas imperatyviai draudžia darbdaviui savo iniciatyva paskirti darbuotoją dirbti viršvalandžius, jeigu tam nėra ypatingų Darbo kodekse apibrėžtų sąlygų. Praktikoje labai dažnai pasitaiko atvejų, kuomet darbdavys ima piktnaudžiauti savo teisėmis ir nesant tam neatidėliotinos būtinybės skiria darbuotoją dirbti viršvalandžius be jo sutikimo ar prašymo. Darbuotojui, kuris yra silpnesnė darbo santykių šalis, viršvalandinių darbų faktą teisiniame ginče įrodyti yra pakankamai sudėtinga, todėl šioje vietoje darbdavys įgyja pranašumą. Pagrindinis požymis darbuotojui siekiant įrodyti viršvalandinių darbų faktą – darbdavio žinojimas arba pavedimas dirbti viršijant nustatytą maksimalią darbo laiko normą. Vien ta aplinkybė, kad darbuotojas viršija nustatytą darbo dienos (pamainos) darbo laiką dar nereiškia, kad jis dirba viršvalandžius. Siekiant nustatyti viršvalandinių darbų faktą yra remiamasi darbo laiko apskaitos žiniaraščiais, darbo grafikų duomenimis, liudininkų parodymais, pamainų perdavimo-priėmimo žurnalais ir pan., tačiau labai dažnai pasitaiko atvejų, kuomet darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose darbuotojo dirbtas viršvalandinis darbas nėra apskaitomas ir už jį arba išvis nesumokama, arba sumokama ne padidintu tarifu ir nelegaliai. Darbo praktikoje tai yra opi problema, tačiau, jeigu darbuotojai nesiskundžia dėl savo teisių pažeidimo, tokie atvejai taip ir lieka neišaiškinti, o darbdaviai ir toliau gali piktnaudžiauti savo teisėmis.

Kilus darbuotojo ir darbdavio ginčui dėl viršvalandinio darbo būtina atsižvelgti į teismų praktikoje suformuotus viršvalandiniam darbui būtinus konstatuoti kriterijus: 1) darbas, kuris dirbamas viršijant nustatytą darbo laiko trukmę; 2) darbas, kuris dirbamas darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia; 3) darbas, kuris iš esmės yra galimas tik

⁵⁰ Aut. past. Išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip 180 valandų per metus (Darbo kodekso 152 straipsnis).

išimtiniais, įstatyme nustatytais, atvejais arba esant darbuotojo rašytiniam sutikimui (prašymui). Komentuojamoje byloje ieškovas teigė, kad su darbdaviu susitarė dėl 4 valandų trukmės darbo dienos, tačiau nuo pat darbo pradžios jis faktiškai dirbo po 8 valandas per dieną, nepaisant to, darbdavys jam nemokėjo už viršvalandinį darbą. Savo reikalavimą ieškovas grindė budėjimo grafiko ir draudimo sutarčių registravimo žurnalo duomenimis, kurie, ieškovo teigimu, patvirtino faktą, kad darbdavys nuolat reikalavo dirbti viršvalandžius, tačiau to nežymėjo darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Teismas įvertinęs įrodymus nurodė, kad, atsižvelgiant į ieškovo specifinį darbo pobūdį (ieškovas dirbo draudimo konsultantu), ieškovas, remiantis Darbo kodekso 147 straipsnio 7 dalimi, pagal savo darbo pobūdį galėjo pats planuoti savo darbo laiką, todėl draudimo sutarčių registravimo sąrašuose nurodyti sutarčių registravimo laiko duomenys nepatvirtina viršvalandinio darbo fakto. Be to, darbo specifika ir galimybės planuoti savo darbo laiką darbdavio bendrovėje leido nustatyti kiekvieno darbuotojo darbo laiko trukmę ir vietą, kurioje darbas atliekamas, todėl teismas padarė išvadą, kad šalys susitarė dirbti lanksčiu grafiku. O budėjimo grafike nurodytas budėjimo laikas 5, o ne 4 valandos savaime nereiškia viršvalandinio darbo, kadangi ieškovui teko dirbti per savaitę 20, per mėnesį – 80 darbo valandų, todėl rugsėjo mėnesio grafike nurodytas 30 valandų per mėnesį budėjimų laikas reiškia tik tai, kad likusias 50 valandų jis galėjo dirbti savo nuožiūra – tiek darbovietės patalpose, tiek kitur. Teismas taip pat pabrėžė, kad darbuotojo buvimas darbe, viršijantis jam nustatytą darbo laiko trukmę, nors galbūt ir susijęs su darbo funkcijų vykdymu, savaime nereiškia viršvalandinio darbo, jeigu taip elgiamasi nesant darbdavio nurodymo, be jo žinios ar leidimo. Tokiu atveju neatsiranda darbdavio pareigos apmokėti už tokį buvimą darbo vietoje kaip už viršvalandinį darbą⁵¹.

Taigi, kaip matyti, viršvalandinio darbo atveju tarp darbuotojo ir darbdavio vyrauja tam tikra nelygybė susijusi su darbuotojo galimybe įrodyti viršvalandinių darbų faktą, tačiau tai toli gražu ne vienintelė problema, su kuria susiduriama viršvalandinių darbų atveju. Tolimesniuose šio rašto darbo skirsniuose bus aptariami, autorės nuomone, pagrindinės su viršvalandiniu darbu susijusios bei praktikoje dažniausiai pasitaikančios problemos.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje J. P. v. uždaroji akcinė bendrovė draudimo kompanija „PZU Lietuva“, Nr. 3K-3-328/2011.

2.2.1. Viršvalandiniai darbai suminėje darbo laiko apskaitoje

Kalbant apie viršvalandinius darbus taip pat svarbu paminėti apie viršvalandinių darbų apskaitos problematiką suminėje darbo laiko apskaitoje. Taikant suminę darbo laiko apskaitą negali būti dirbama ilgiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą), o apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė kaip 4 mėnesiai (Darbo kodekso 149 straipsnio 1, 2 dalys). Suminė darbo laiko apskaita, lyginant su įprastine darbo laiko apskaita, turi vieną pagrindinį pranašumą, kuris leidžia daug lanksčiau organizuoti darbuotojo darbo laiką, t. y. nustatyti skirtingą valandų skaičių per dieną, skirtingą dienų skaičių per savaitę ar net vieną ar kelis mėnesius leisti dirbti ilgiau nei normali darbo laiko trukmė, su sąlyga, kad per apskaitinį laikotarpį darbo laiko norma bus „išlyginta“ arba viršijus normalią darbo laiko trukmę darbuotojui bus atitinkamai kompensuota. Pažymėtina, kad organizuojant darbą pagal šį darbo laiko apskaitos būdą darbdavys privalo laikytis paros ir nepertraukiamo savaitės poilsio laiko reikalavimų. Taip pat paminėtina, kad įvedus suminę darbo laiko apskaitą pagrindinis dokumentas nustatantis darbo dienos trukmę bei darbo laiko režimą darbuotojams yra darbo grafikas. Remiantis Darbo kodekso nuostatomis, darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku, kurie turi būti paskelbiami viešai, ne vėliau kaip prieš 2 savaites iki jų įsigaliojimo (Darbo kodekso 147 straipsnio 3 dalis).

Nepaisant to, kad suminė darbo laiko apskaita suteikia darbdaviui galimybę lanksčiau organizuoti darbuotojų bei pačios įmonės darbą, tačiau tokia darbo laiko organizavimo forma praktikoje dažnai sukelia problemų dėl viršvalandinio darbo apmokėjimo nepasibaigus apskaitiniam laikotarpiui, pavyzdžiui, darbuotojai praėjus mėnesiui (nors nustatytas ilgesnis apskaitinis laikotarpis) pradeda reikalauti iš darbdavio apmokėti už viršvalandinį darbą. Manytina, kad tokie darbuotojų reikalavimai nėra visiškai pagrįsti, nes analizuojant Darbo kodekso 149 straipsnio 2 dalies nuostatą akivaizdu, kad Darbo kodeksas nenumato apmokėjimo už viršvalandinius darbus ar kitokio kompensavimo darbuotojui per apskaitinį laikotarpį (jo pradžioje ar viduryje), o numato kompensavimo mechanizmą apskaitinio laikotarpio pabaigoje, jeigu darbuotojas viršija jam nustatytą darbo laiko normą. Taip pat pabrėžtina, kad tokiu atveju kiekvieną apskaitinio laikotarpio mėnesį viršvalandiniai darbai darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose neturėtų būti atskirai žymimi ir išskiriami, turėtų būti žymimas darbuotojo faktiškai dirbtas laikas ir, jeigu jis apskaitinio laikotarpio pabaigoje

viršija nustatytą darbo laiko normą darbuotojui yra atitinkamai kompensuojama⁵². Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad, jeigu darbuotojo darbo laikas viršija tą dieną darbuotojui nustatytą darbo laiko normą, toks viršnorminis darbas turėtų būti laikomas viršvalandžiais, pavyzdžiui, darbuotojui nustatyta dirbti 8 valandas, tačiau su darbdavio žinia ir pritarimu darbuotojas dirba 10 valandų, tuomet, autorės nuomone, darbas, dirbamas virš nustatyto pagal darbo grafiką turėtų būti pripažįstamas viršvalandiniu, kadangi, turint omenyje tai, kad darbo grafikai turi būti skelbiami ne vėliau kaip prieš 2 savaites iki jų įsigaliojimo, darbdavys, kaip darbą organizuojantis subjektas, privalo numatyti darbų apimtis iš anksto ir taip paskirstyti darbuotojų darbo laiką, kad darbuotojai neviršytų darbo grafikuose jiems nustatytos darbo laiko normos. Esant tokiai situacijai būtų neteisinga vadovautis suminės darbo laiko apskaitos taisykle dėl darbo laiko normos „išlyginimo“ apskaitinio laikotarpio pabaigoje.

Nors darbo aplinkoje ši problema yra dažna, tačiau teismų praktikoje ji plačiau nenagrinėta. Kadangi įstatymų leidėjas įtvirtino kompensacinį mechanizmą tik apskaitinio laikotarpio pabaigoje, darytina prielaida, kad, atsižvelgiant į suminės darbo laiko apskaitos įvedimo tikslą, teismai viršvalandinių darbų apmokėjimą suminėje darbo laiko apskaitoje aiškintų nekeisdami įstatymų leidėjo reglamentavimo, o jį patvirtindami, kadangi suminės darbo laiko apskaitos esmė yra lanksčiai organizuoti darbo laiką, o pagrindinis suminės darbo laiko apskaitos ir normalaus darbo laiko režimo (40 valandų per savaitę, neįskaitant viršvalandžių) skirtumas yra būtent galimybė viršyti normalią darbo laiko trukmę, tačiau „išlyginti“ darbo laiko normą apskaitinio laikotarpio pabaigoje.

Reglamentavimas naujajame Darbo kodekse iš esmės išlieka identiškas dabar galiojančiam reglamentavimui, tačiau įvedant naujovę, kuomet darbdavys įgyja teisę kiekvieną apskaitinį mėnesį mokėti darbuotojui pastovų darbo užmokestį nekreipdamas dėmesio į faktiškai dirbtą laiką, o apskaitinio laikotarpio pabaigoje apmokėti už darbą pagal faktinius duomenis (naujojo Darbo kodekso 115 straipsnio 7 dalis). Autorės nuomone, dėl tokio apmokėjimo modelio būtina iš anksto susitarti įmonėje įvedant suminę darbo laiko apskaitą tam, kad ateityje išvengti dėl to galimai kilsiančių ginčų.

Apibendrinant išdėstytą darytina išvada, kad įmonėje taikant suminę darbo laiko apskaitą darbo laiko norma darbo grafikuose turėtų būti paskirstyta taip, kad darbuotojams

⁵² Valstybinė darbo inspekcija. *Suminė darbo laiko apskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. balandžio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=147>>.

netektų dirbti ilgiau nei nurodyta darbo grafike, o dirbant ilgiau turėtų būti atitinkamai kompensuojama. Taip pat atsižvelgiant į tai, kad suminės darbo laiko apskaitos ypatumas – darbo laiko normos apskaita ir „išlyginimas“ per apskaitinį laikotarpį, viršvalandinių darbų apmokėjimas, pavyzdžiui, kiekvieno apskaitinio mėnesio pabaigoje, paneigtų pačios suminės darbo laiko apskaitos įvedimo tikslą ir suminės darbo laiko apskaitos įvedimas netektų prasmės.

2.2.2. Susitarimo dėl papildomo darbo ir viršvalandinių darbų atribojimas

Pastebėtina, kad yra pakankamai sudėtinga atriboti viršvalandinius darbus nuo darbdavio ir darbuotojo susitarimų dėl papildomo darbo (Darbo kodekso 114 straipsnis) ir darbų masto padidinimo (Darbo kodekso 197 straipsnis).

Kurį laiką tiek teismų praktikoje, tiek doktrinoje buvo laikomasi nuomonės, kad viršvalandiniu darbu yra laikomi atvejai, kuomet darbdaviui ir darbuotojui sudarius susitarimą dėl papildomo darbo toje pačioje darbovietėje, kuris būtų tiesiogiai susijęs ar analogiškas tam darbui, dėl kurio buvo sulygta pagrindinėje darbo sutartyje⁵³. Tačiau toks Darbo kodekso 114 straipsnio normos aiškinimas pasikeitė, kai LAT vienoje iš savo nutarčių aiškiai išskyrė viršvalandinio darbo, papildomo darbo ir darbų masto padidinimo atribojimo kriterijus. Anot teismo papildomu darbu yra pripažįstamas tik toks darbas, kuriam yra būdinga visų šių požymių visuma – t. y. darbas, kuris: 1) dirbamas toje pačioje darbovietėje, kaip ir pagrindinis darbas; 2) nesulygtas pagrindinėje darbo sutartyje darbas ar einamos papildomos pareigos, t. y. darbuotojo vykdomos darbinės funkcijos negali būti tapačios funkcijoms, nustatytoms pagrindinėje darbo sutartyje; 3) papildomas darbas gali būti atliekamas tik per normalų darbo laiką pagrindinėje darbovietėje, tiek kitu laiku; 4) nuolatinio pobūdžio. Išskyręs susitarimo dėl papildomo darbo kriterijus LAT akcentavo, kad atvejai, kuomet susitariama dėl papildomo darbo toje pačioje darbovietėje, kuris yra tiesiogiai susijęs ar analogiškas darbui, dėl kurio buvo sulygta pagrindine darbo sutartimi ne visuomet bus laikomi viršvalandiniu darbu. Tokiais atvejais būtina įvertinti tikrąjį darbo sutarties šalių susitarimo turinį bei nustatyti, ar toks susitarimas neatitinka Darbo kodekso 197 straipsnyje įtvirtinto darbų masto padidinimo atvejo. Anot teismo, darbų masto

⁵³ BUŽINSKAS, G. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 196.

padidiniui būdingi šie požymiai: 1) darbo masto padidinimas siejamas su tos pačios pagrindinės darbo funkcijos – darbo krūvio padidiniu (arba per normalų darbo laiką, arba per kitą darbo laiką); 2) abipuse laisva valia darbuotojo ir darbdavio pasiektas susitarimas; 3) laikino pobūdžio susitarimas; 4) darbo funkcijos tapatumas pagrindine darbo sutartimi sulygtai darbo funkcijai⁵⁴. Taigi, įvertinus teismo išsakytą poziciją matyti, kad konstatavus, jog egzistuoja visos darbų masto padidiniui konstatuoti būtinos sąlygos, darbo sutarties šalių susitarimas dėl papildomo darbo toje pačioje darbovietėje, kuris būtų tiesiogiai susijęs ar analogiškas tam darbui, dėl kurio buvo sulygta pagrindinėje darbo sutartyje turi būti traktuojamas ne kaip viršvalandinis darbas, o kaip susitarimas dėl darbų masto padidinimo.

Be to, svarbu paminėti ir tai, kad tais atvejais, kuomet tarp darbo sutarties šalių yra sudaromas susitarimas dėl papildomo darbo toje pačioje darbovietėje arba keliose darbovietėse (darbas dėl antraeilių pareigų), įstatymas leidžia dirbti ilgiau nei 40 valandų per savaitę, tokiu atveju, remiantis Darbo kodekso 144 straipsnio 3 dalimi, maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per savaitę neturi viršyti 48 valandų. Taigi, šioje vietoje susiduriama su esmine problema – kaip apskaičiuoti darbuotojo per savaitę išdirbtą darbo laiko normą bei nustatyti, ar ji neviršijo Darbo kodekso 144 straipsnio 3 dalyje nustatytos maksimalios 48 valandų per savaitę darbo laiko normos, t. y. ar apskaičiuojant darbuotojo išdirbtą darbo laiko normą turėtų būti atskirai skaičiuojamas kiekvienoje darbovietėje išdirbtas darbo laikas, ar visose darbovietėse išdirbta darbo laiko norma turėtų būti sumuojama. Pažymėtina, kad iki šiol vieningos nuomonės šiuo klausimu nėra. Vieni autoriai teigia, kad būtina laikytis kasdienio 12 valandų darbo laiko apribojimo, kuris pagal Darbo kodekso 144 straipsnio 5 dalį yra taikomas, neatsižvelgiant į darboviečių skaičių, o savaitinis 48 valandų darbo laiko apribojimas taikomas tik vienoje darbovietėje. Kiti autoriai teigia, jog Direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnis, nustatantis maksimalų savaitės darbo laiką ir reikalaujantis valstybes nares imtis priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną 7 dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos, reiškia, kad visose darbovietėse kartu darbo laikas negali viršyti vidutiniškai 48 valandų per 7 dienas⁵⁵. Pažymėtina, kad iki šiol teismų praktikoje sprendžiant klausimą dėl to, koku būdu turėtų būti

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. Vėšl Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 3K-3-590-378/2015.

⁵⁵ BAGDANSKIS, T. et al. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 190.

taikomas Darbo kodekso 144 straipsnio 5 dalyje nustatytas kasdienio maksimalaus 12 valandų darbo laiko apribojimas laikomasi nuomonės, kad darbuotojo kiekvienoje darbovietėje išdirbtas darbo laikas turėtų būti skaičiuojamas atskirai. Kaip pavyzdį būtų galima pateikti Kauno apygardos teismo nutartį civilinėje byloje Nr. 2A-104-390/2015, kurioje teismas sprendė klausimą dėl apeliančės išdirbto darbo laiko priskyrimo (nepriskyrimo) viršvalandiniam darbui, kuomet tarp apeliančės ir atsakovo (darbdavio) buvo sudaryta antra darbo sutartis dėl papildomo darbo. Minėtoje byloje teismas nusprendė, kad apeliančės argumentacija dėl susidariusio viršvalandinio darbo esant suminei darbo laiko apskaitai, būtų pagrįsta tik tuo atveju, jei antrąją darbo sutartimi nebūtų susitarta dėl papildomo darbo ir jo apmokėjimo sąlygų arba jei būtų susitarta dėl viršvalandinio darbo. Tokiu atveju viršvalandiniais darbais būtų laikomi darbai dirbami viršijant Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalyje, 145, 146 straipsniuose ir 149 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytą darbo laiko trukmę⁵⁶.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad naujajame Darbo kodekse maksimalios darbo dienos laiko ribojimo klausimas yra reglamentuojamas visiškai kitaip, t. y. numatoma, kad darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 valandų per kiekvieną 7 dienų laikotarpį (naujojo Darbo kodekso 114 straipsnio 2 punktas). Taigi, kaip matyti, naujajame Darbo kodekse yra pereinama prie kitokio viršvalandinio darbo laiko apskaičiavimo principo, pagal kurį apskaičiuojant darbuotojo kiekvienoje darbovietėje išdirbtą darbo laiką yra sumuojamas visose darbovietėse dirbtas laikas, įskaitant ir darbo laiką išdirbtą pagal susitarimą dėl papildomo darbo. Tokiu atveju darytina išvada, kad įsigaliojus naujajam Darbo kodeksui teismų praktika šiuo klausimu turėtų „pasukti antruoju keliu“ bei sprendžiant klausimą dėl viršvalandinio darbo taikyti darbuotojui palankesnę darbo laiko apskaičiavimo principą.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta aukščiau, darytina išvada, kad naujajame Darbo kodekse įtvirtintu maksimalios darbo dienos laiko ribojimu siekiama įgyvendinti vieną iš pagrindinių Direktyvos 2003/88/EB įtvirtintų reikalavimų valstybėms narėms imtis priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę būtų garantuojama darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga. Autorės nuomone, įsigaliojus naujajam Darbo kodeksui maksimalaus

⁵⁶ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. VŠĮ Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 2A-104-390/2015.

darbo dienos laiko ribojimo reglamentavime nebeliks spragų, kurios leistų darbuotojų faktiškai atliekamą viršvalandinį darbą traktuoti kaip abipusiu šalių susitarimu dirbama papildomą darbo laiką, už kurį apmokama kaip už įprastą darbą, tačiau reikėtų pabrėžti tai, kad, nors ir toks reglamentavimas darbuotojų atžvilgiu yra vertintinas teigiamai, žvelgiant iš verslo (darbdavių) perspektyvos toks reglamentavimas užkerta kelią darbo sutarties šalims abipusiu susitarimu susitarti dėl papildomo darbo darbdaviui neįsipareigojant už tai mokėti kaip už viršvalandinį darbą.

2.2.3. Administracijos pareigūnų viršvalandinio darbo samprata

Kalbant apie viršvalandinį darbą išskirtina tam tikra kategorija darbuotojų, kurių darbas, viršijantis nustatytą darbo laiko trukmę, nelaikomas viršvalandiniu (Darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalis). Tai – administracijos pareigūnai, kurių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse arba vidaus darbo tvarkos taisyklėse. Administracijos pareigūno sąvoka apibrėžta Darbo kodekso 24 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad administracijos pareigūnais yra laikomi asmenys (administracija), kuriems yra pavesta atstovauti darbdavį bei, kurie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalis nebus taikoma tuo atveju, jei bus nustatyta, kad neegzistuoja bent viena iš šios normos taikymui būtinų sąlygų, t. y.: 1) administracijos pareigūno pareigybė nėra įrašyta kolektyvinėje sutartyje arba vidaus darbo tvarkos taisyklėse; 2) nebus nustatytos visos viršvalandiniam darbui konstatuoti būtinos sąlygos.

Teismų praktikoje ši norma plačiau nėra analizuojama bei formaliai taikoma visais atvejais, kuomet konstatuojama, kad administracijos pareigūno pareigybė yra nurodyta kolektyvinėje sutartyje arba vidaus darbo tvarkos taisyklėse. Kaip pavyzdį būtų galima pateikti Klaipėdos apygardos teismo nutartį civilinėje byloje Nr. 2A-361-622/2012, kurioje buvo sprendžiamas klausimas, ar vyriausiosios slaugos administratorė laikytina administracijos pareigūne bei tai, ar jai yra taikytina Darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalyje numatyta išimtis dėl viršvalandinio darbo. Byloje buvo konstatuota, kad darbuotojos pareigybė buvo nurodyta administracijos darbo reglamente, kuris yra sudėtinė bendrovės

vidaus darbo tvarkos taisyklių dalis, todėl vien šiuo pagrindu teismas atmetė darbuotojos ieškinį bei pripažino, kad viršvalandinis darbas, kurį darbuotoja dirbo remiantis Darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalimi nelaikytinas viršvalandiniu⁵⁷.

Tokia teismų pozicija, autorės nuomone, yra kritikuotina, nes tokiu būdu taikant vien formalų pareigybės priskyrimo administracijos pareigūnui kriterijų, asmenys, kurie faktiškai neatlieka administracijos pareigūno funkcijų yra verčiami dirbti viršvalandinius darbus, už kuriuos yra apmokama kaip už įprastą darbą. Pažymėtina, kad naujajame Darbo kodekse administracijos pareigūnų kategorija nėra išskiriama, jiems bus taikomos bendrosios nuostatos dėl viršvalandinio darbo reguliavimo, todėl ateityje problemų dėl jų darbo laiko apskaitos bei piktnaudžiavimo iki tol galiojusiu reglamentavimu nebeturėtų būti.

2.3. Budėjimas

Kalbant apie darbo laiko reguliavimo problematiką, taip pat svarbu aptarti sudėtinį darbo laiko struktūros elementą – budėjimą. Darbo kodekso 155 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, kad ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar garantuoti, jog bus atlikti neatidėliotini darbai, darbdavys gali pavesti darbuotojui ne dažniau kaip kartą per mėnesį, o darbuotojo sutikimu – ne dažniau kaip kartą per savaitę, budėti įmonėje arba namuose pasibaigus darbo dienai arba poilsio ir švenčių dienomis.

Pažymėtina, kad pagal galiojančias Darbo kodekso nuostatas kasacinio teismo praktikoje buvo suformuota pozicija, kad budėjimu gali būti laikomi tik tie atvejai, kai yra nustatomi šie budėjimui būdingi požymiai: 1) budėjimas nėra numatytas darbo sutartyje, t. y. jis neįeina į tiesiogines darbuotojo pareigas (funkcijas); 2) toks budėjimas galimas tik išimtiniais, ypatingais atvejais; 3) budėjimas nėra nuolatinio pobūdžio darbas, todėl darbuotojui pavesti budėti galima tik įstatyme nustatytu periodiškumu. Taigi tik darbas, atitinkantis visus šiuos kriterijus, gali būti pripažintas budėjimu⁵⁸. Be to, LAT praktikoje yra ypatingai akcentuojamas būtent pirmasis požymis, t. y., kad budėjimui neprilyginamas darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų atlikimas. LAT akcentuoja, kad budėjimas yra tada, kai dėl susiklosčiusios įmonėje padėties, darbuotojui pavedama atlikti tam tikrus būtinus ir

⁵⁷ Klaipėdos apygardos teismo Civilinės bylos skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 10 d. nutartis civilinėje byloje S. K. v. UAB Sveikatos centras „Energetikas“, Nr. 2A-361-622/2012.

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. AB bankas NORD/LB Lietuva, Nr. 3K-3-449/2005.

neatidėliotinus darbus. Jie atsiranda ypatingais, išskirtiniais atvejais, todėl nėra tiesiogiai įtraukti į darbuotojo pareigas ir nenurodyti darbo sutartyje⁵⁹.

Toks budėjimo sąvokos aiškinimas teismų praktikoje yra tiesiogiai susijęs su teisės aktuose numatytomis budėjimo išimtimis. Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašė⁶⁰ (toliau – Sąrašas) įstatymų leidėjas yra išskyręs tam tikras darbuotojų grupes, kurių darbo pobūdis yra tiesiogiai susijęs su budėjimu, t. y. budėjimas yra jų darbo dalis arba jie dirba budėdami. Toks įstatyminis budėjimo reglamentavimas ir budėjimo sąvokos aiškinimas teismų praktikoje nulėmė savotišką budėjimo sąvokos „dvilypumą“ bei nelygiavertę tam tikrų darbuotojų grupių teisinę padėtį, nes minėtame Sąrašė nurodytų darbuotojų grupių darbas nėra laikomas budėjimu *per se* ir jie netenka galimybės gauti teisingą apmokėjimą už darbo laiką, kurį jie praleido budėdami. Pažymėtina, kad toks budėjimo sąvokos reglamentavimas ir aiškinimas teismų praktikoje prieštarauja Teisingumo Teismo formuojamai praktikai dėl apmokėjimo už budėjimą.

Teisingumo Teismas aiškindamas budėjimo sampratą neišskiria konkrečių kriterijų, kuriais remiantis tam tikri darbo laiko laikotarpiai priskiriami budėjimui. Teismas budėjimo sampratą aiškina vadovaudamasis Direktyvoje 2003/88/EB, pakeitusioje Direktyvą 93/104/EB, įtvirtintais darbo laiko sąvokos elementais – buvimu darbo vietoje ir darbdavio žinioje.

Byloje *Simap*⁶¹ buvo sprendžiamas klausimas, ar gydytojų, kurie teikia pirmosios (neatidėliotinos) pagalbos paslaugas, budėjimo laikas, kurio metu jie neprivalo būti gydymo įstaigoje, turėtų būti laikomas darbo laiku, ar darbo laiku yra laikomas tik tas laikas, kai gydytojai faktiškai atlieka savo tiesiogines pareigas, dėl kurių jie buvo iškviešti. Teismas konstatavo, kad pirmosios (neatidėliotinos) pagalbos paslaugas teikiančių gydytojų budėjimo laikas turėtų būti laikomas darbo laiku ir atitinkamai viršvalandiniu laiku, Direktyvos 93/104/EB kontekste, tik tais atvejais, kuomet gydytojai privalo būti savo darbo vietoje. Tačiau, jeigu gydytojai privalo tik būti pasiekiami bet kuriuo budėjimo laiku, jų darbo laiku bus laikomas tik tas laikas, kuris yra tiesiogiai susijęs su faktinių pirmosios pagalbos paslaugų teikimu.

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje J. Š. v. Panevėžio apskrities viršininko administracija, Nr. 3K-3-547/2010.

⁶⁰ Patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587. *Valstybės žinios*, nr. 48-2120.

⁶¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. spalio 3 d. sprendimas *Simap* C-303/98, EU:C:2000:528.

Simap byloje išdėstyta pozicija buvo nuosekliai plėtojama ir kitose Teisingumo Teismo bylose. *Jaeger*⁶² byloje Teismas patvirtino *Simap* byloje išsakytą poziciją bei papildomai nurodė, kad nustatant, ar gydytojams budint ligoninėje praleistas laikas turi „darbo laiko“ Direktyvos 93/104/EB prasme pagrindinius požymius, lemiamas kriterijus yra tai, kad gydytojai privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje, jog prireikus galėtų nedelsdami suteikti savo paslaugas. Be to, pareigos, dėl kurių atitinkami gydytojai negali pasirinkti buvimo vietos laukimo metu, yra laikytinos susijusiomis su jų funkcijų vykdymu.

Kaip matyti iš aptartos Teisingumo Teismo praktikos, teismas budėjimo sampratą aiškina darbo laiko sąvokos kontekste, o, kaip jau buvo minėta šiame rašto darbe, darbo laiko sąvoka yra Europos Sąjungos teisės sąvoka, kuri negali būti aiškinama atsižvelgiant į skirtingus valstybių narių teisės aktų reikalavimus. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodeksas, kaip ir Direktyva 2003/88/EB, budėjimą priskiria darbo laikui, todėl darytina išvada, kad ir nacionaliniai teismai, o tuo pačiu ir LAT, privalo budėjimo sampratą aiškinti Direktyvos 2003/88/EB kontekste. Be to, pastebėtina, kad LAT, išskirdamas budėjimui būdingus požymius, susiaurino budėjimo sampratą ir neatsižvelgė į Teisingumo Teismo formuojamą praktiką bei nukrypo nuo Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio aiškinimo ir taikymo. Taip pat svarbu paminėti ir tai, kad Darbo kodekso 155 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta budėjimo sąvoka, autorės nuomone, yra netiksli, nes čia budėjimu pripažįstami „tik išimtiniai atvejai“, o vadovaujantis Sąrašu, budėjimu laikomas ir tas laikas, kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją. Būtent šio požymio egzistavimas LAT praktikoje nepripažįstamas budėjimu. Autorės nuomone, toks aiškinimas yra netinkamas, nes sukuriama skirtingų profesijų darbuotojų nelygė, kuomet vienu profesijų darbuotojams yra taikomi LAT nustatyti budėjimą kvalifikuojantys požymiai, o kitų profesijų darbuotojams – ne.

Šią spragą įstatymų leidėjas ištaiso naujajame Darbo kodekse įtvirtindamas, kad budėjimu, be kita ko, laikomi tie atvejai, kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją (aktyvus budėjimas), kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs prireikus atlikti savo funkcijas (pasyvus budėjimas) ir, kai darbuotojas nėra darbo vietoje, tačiau yra pasirengęs atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu jo poilsio laiku (pasyvus budėjimas namuose). Taigi, naujajame Darbo kodekse yra aiškiai įtvirtinami atvejai laikytini budėjimu bei pereinama prie Direktyvoje 2003/88/EB ir Teisingumo Teismo praktikoje aptariamo budėjimo aiškinimo, pagal kurį nėra išskiriamos

⁶² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Jaeger* C-151/02, EU:C:2003:437.

atskiros darbuotojų grupės, kurių darbas nelaikytinas budėjimu dėl to, kad jų darbas yra tiesiogiai susijęs su budėjimu, t. y. jie atlieka savo tiesioginę darbo funkciją budėdami. Be to, nors Teisingumo Teismo praktikoje budėjimu nepripažįstamas tas atvejis, kai darbuotojas namuose laukia darbdavio iškvietimo ir, Teisingumo Teismo nuomone, jam už tai neturėtų būti kompensuojama, įstatymų leidėjas naujajame Darbo kodekse numato darbuotojui palankesnę reglamentavimą, t. y. nustato, kad dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip 20 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Autorės nuomone, naujajame Darbo kodekse įtvirtinus aptartą budėjimo reglamentavimą, bus ne tik tinkamai įgyvendinta Direktyva 2003/88/EB, atsižvelgta į Teisingumo Teismo formuojamą praktiką, bet ir nustatytas darbuotojui palankesnis budėjimo reglamentavimas, suteikiantis teisę į apmokėjimą už pasyvų budėjimą namuose.

3. POILSIO LAIKO REGULIAVIMO PROBLEMATIKA

Tiek taikant darbo, tiek taikant poilsio laiką reglamentuojančias teisės normas susiduriama su įvairiomis praktinėmis jų taikymo problemomis. Šiomis teisės normomis, visų pirma, yra siekiama sudaryti darbuotojams sąlygas tinkamai ir nevaržomai įgyvendinti jų teisę į poilsį (kurią, be kita ko, įtvirtina ir Konstitucija), t. y. nustatyti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas sąlygas, suteikti jiems galimybę pailsėti ir atgauti darbingumą, taip pat skirti pakankamai laiko savo asmeninių poreikių tenkinimui. Autorės nuomone, daugiausiai problemų kyla kasmetinių atostogų reguliavimo srityje, taip pat svarbu paminėti ir tikslinių atostogų probleminį praktinį taikymą. Būtent šios problemos bus plačiau analizuojamos šiame rašto darbo skyriuje, pateikiant reikšmingiausias tiek nacionalinių, tiek tarptautinių teismų išaiškinimus nagrinėjamaais klausimais, be kita ko, atskleidžiant teismų pozicijos raidą nagrinėjamų probleminių klausimų kontekste.

3.1. Kasmetinės atostogos

Kasmetinėmis atostogomis laikomas kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį (Darbo kodekso 165 straipsnio 1 dalis). Kasmetinės atostogos yra viena iš periodinio darbuotojo poilsio rūšių. Kitaip nei kasdienio ar kas savaitinio poilsio laiko, kasmetinių atostogų suteikimo tvarka palikta labiau laisvam šalių susitarimui, t. y. įstatymas nustato tik esmines kasmetinių atostogų garantijas, o šalys gali susitarti dėl atostogų suteikimo laiko, atostogų suteikimo dalimis ir pan.⁶³

Kadangi įstatymų leidėjas paliko daug erdvės darbo santykių šalims susitarti dėl kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos, praktikoje pasitaiko nemažai atvejų, kuomet darbo santykių šalys pradeda savaip interpretuoti susitarimo turinį. Būtent tokių susitarimų pagrindu kilusius ginčus nagrinėja teismai, aiškindami įstatymų leidėjo suteiktos galimybės susitarti teisinius padarinius darbo santykių šalims.

Teismų praktikoje plačiai analizuojama Darbo kodekso 176 straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga apmokėti už kasmetines atostogas iki jų likus ne mažiau kaip 3

⁶³ BUŽINSKAS, G. *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 222.

kalendorinėms dienoms. Neapmokėjus laiku, kasmetinės atostogos pratęsimas tiek dienų, kiek buvo uždelsiama sumokėti.

Teismai aiškindami šią normą laikėsi pozicijos, kad darbdaviui neišmokėjus darbo užmokesčio už kasmetines atostogas, darbuotojo pareiškimu jis privalo pratęsti atostogas tiek dienų, kiek buvo pavėluota sumokėti už kasmetines atostogas. Pratęsus kasmetines atostogas, vidutinis darbo užmokestis sumokamas už visą pratęstų kasmetinių atostogų laiką. Jeigu darbuotojas nepageidauja pratęsti atostogų, jos pridedamos prie nepanaudotų kasmetinių atostogų⁶⁴. Teismai, be kita ko, Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalies nuostatą laikė imperatyvia, t. y. laikė, kad ši nuostata nesuteikia teisės darbuotojui ir darbdaviui susitarti kitaip⁶⁵. Negana to, vadovaujantis kasacinio teismo praktika, Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalyje yra numatyta sankcija darbdaviui, kurios pasekmė – atostogų pratęsimas⁶⁶.

Priešingai aptartai teismų praktikai, Vilniaus apygardos teismas civilinėje byloje Nr. 2A-787-567/2010 sprendė, kad Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalies norma yra dispozityvi, t. y. darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl kitokių apmokėjimo už kasmetines atostogas terminų, nes Darbo kodekso 95 straipsnis nedraudžia tokių susitarimų⁶⁷. Be to, teismas taip pat konstatavo, kad, jeigu darbuotojas nepageidavo, kad dėl darbdavio uždelsimo atsiskaityti už kasmetines atostogas jos jam būtų pratęstos, grįžo į darbą, tokiu atveju, darbuotojas nepasinaudojo įstatymo suteikta galimybe prasitęsti atostogas tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį už kasmetines atostogas, todėl darbdaviui nekyla pareiga apmokėti darbuotojui už nepratęstas kasmetines atostogas⁶⁸.

Atsižvelgiant į analizuotą teismų praktiką yra akivaizdu, kad teismai skirtingai aiškina Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalies normos taikymą, todėl siekiant suvienodinti teismų praktiką šiuo klausimu buvo priimta LAT išplėstinės kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-149/2012. Nagrinėjamoje civilinėje byloje buvo keliami šie klausimai: 1) ar

⁶⁴ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 1 d. nutartis civilinėje byloje E. K. v. bankrutavusi UAB „STA projektai“, Nr. 2-2071/2011.

⁶⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2010 m. lapkričio 22 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Velga Vilnius“ v. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, Nr. A⁷⁵⁶-2056/2010.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje S. J. v. Lietuvos-Vokietijos UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-1059/2003; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. sausio 17 d. nutartis civilinėje byloje K. K. v. AB „Statybos apdailos mašinos“, Nr. 3K-3-54/2001.

⁶⁷ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje E. B. v. UAB „Geostatyba“, Nr. 2A-787-567/2010.

⁶⁸ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 2A-113-520/2010.

darbuotojas turi išreikšti valią dėl kasmetinių atostogų pratęsimo darbdaviui laiku (likus ne mažiau kaip 3 kalendorinėms dienomis iki kasmetinių atostogų pradžios) neapmokėjus už kasmetines atostogas, ar darbdavys savo iniciatyva turi kasmetines atostogas pratęsti; 2) ar nepratęsus kasmetinių atostogų jos turi būti pridėtos prie nepanaudotų atostogų ir darbo santykiams pasibaigus už jas turi būti atitinkamai kompensuota; 3) ar darbuotojo kalte laikomas atvejis, kai jis pateikia prašymą dėl kasmetinių atostogų likus 1-2 dienoms iki kasmetinių atostogų pradžios ir darbdavys objektyviai nebegali apmokėti už kasmetines atostogas Darbo kodekso 176 straipsnyje nustatyta tvarka.

LAT, aiškindamas Darbo kodekso 176 straipsnio normos taikymą, konstatavo, kad Darbo kodeksas neįtvirtina konkretaus termino, prieš kiek laiko iki pageidaujamo atostogų darbuotojas turi išreikšti savo valią jas suteikti parašydamas prašymą darbdaviui. Jei darbuotojui tinkamai vykdant savo pareigas užmokestis už kasmetines atostogas neišmokamas Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka, darbuotojas gali pareikšti pageidavimą pratęsti atostogas tiek dienų, kiek buvo uždelsta apmokėti. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad atostogų pratęsimas darbdaviui vėluojant sumokėti už jas, kaip ir jų suteikimas ar perkėlimas (Darbo kodekso 169 straipsnio 2 dalis, 174 straipsnio 1 dalis), yra darbuotojo teisė, derintina su darbdaviu, todėl jis, siekdamas šia teise pasinaudoti, savo valią paprastai turi išreikšti atostogų metu ar per protingą laiką (bet nedelsdamas) joms pasibaigus. Akivaizdu, kad tokią valią darbuotojas gali išreikšti ir dar realiai neprasidėjus atostogoms, bet jau egzistuojant jų apmokėjimo tvarkos, nustatytos Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalyje, pažeidimui. Jei darbuotojas pageidavimo pratęsti atostogas neišreiškė, vadinasi, jis įstatymo suteikta teise pasinaudoti nenori. Tokiu atveju, nutraukiant darbo sutartį, darbdaviui neatsiranda pareigos už šį laikotarpį mokėti piniginę kompensaciją.

Teismas taip pat akcentavo, kad šalių susitarimas dėl kasmetinių atostogų apmokėjimo gali būti išreikštas tiek raštu, pavyzdžiui, prašyme nurodant, kad darbuotojas sutinka gauti apmokėjimą už kasmetines atostogas kartu su atlyginimu (ar kitu laiku), tiek konkludentiniais veiksmais, pavyzdžiui, darbuotojui pateikiant prašymą dėl atostogų likus vienai dienai iki jų pradžios, o darbdaviui tokį prašymą tenkinant. Tokie šalių veiksmai atskleidžia jų suderintą valią nukrypti nuo Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos taisyklės ir nustatyti individualią apmokėjimo tvarką. Akivaizdu, kad pateikdamas prašymą dėl atostogų likus trims ir mažiau dienų iki jų pradžios, darbuotojas suvokia, kad darbdavys negalės įgyvendinti pareigos už jas apmokėti Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalyje

nustatytais terminais, ir, pasirinkdamas tokį savo veikimo būdą, su kitokia apmokėjimo tvarka sutinka. Taip darbuotojas išreiškia valią atsisakyti teisės reikalauti, kad šiuo pagrindu kasmetinės atostogos būtų pratęsimos, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojo veiksmai dėl prašymo atostogoms pateikimo likus mažiau kaip trimis dienoms iki jų pradžios *per se* laikytini ne jo kalte Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalies prasme, o valios išraiška nukrypti nuo šioje normoje įtvirtintos apmokėjimo už kasmetines atostogas tvarkos⁶⁹.

Atsižvelgiant į šį LAT išaiškinimą buvo suvienodinta teismų praktika Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalies normos taikyme ir aiškinime. Teismo buvo nustatyta, kad ši norma yra dispozityvi, be to, akcentuota, kad dėl kasmetinių atostogų pratęsimo būtinai turi būti išreikšta darbuotojo valia, nes priešingu atveju, darbdaviui nekyla pareiga už nepratęstas kasmetines atostogas kompensuoti. Naujojo Darbo kodekso reglamentavimas šios normos atžvilgiu taip pat numato dispozityvų jos taikymą, tačiau, autorės nuomone, toks kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos teisinis reglamentavimas ir aiškinimas teismų praktikoje turėtų būti vertinamas iš dalies kritiškai ir itin atsargiai, kadangi pagrindinis kasmetinių atostogų tikslas yra suteikti darbuotojui laiką darbingumui atgauti bei pailsėti, o pasiekti šį tikslą darbdaviui laiku bei tinkamai neįvykdžius pareigos apmokėti už kasmetines atostogas yra pakankamai sudėtinga. Darbdaviui laiku neapmokėjus už kasmetines atostogas darbuotojas arba vengs naudotis jam įstatymo suteikiama teise į kasmetines atostogas, arba šia teise naudotis nepilnavertiškai, t. y. kasmetinių atostogų metu neturės galimybės panaudoti uždirbtų piniginių lėšų savo darbingumui atstatyti bei pailsėti. Atsižvelgiant į tai, toks liberalus kasmetinių atostogų suteikimo bei apmokėjimo už jas reglamentavimas praktikoje gali lemti tam tikrus piktnaudžiavimo atvejus, pavyzdžiui, darbdavys gali nepagrįstai reikalauti, kad darbuotojas, išeidamas kasmetinių atostogų, visuomet sutiktų su sąlyga, kad atsiskaitymas už kasmetines atostogas bus atliekamas kartu su artimiausiu darbo užmokesčio išmokėjimu.

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B. B. v. UAB „Kebab Vilnius“, Nr. 3K-7-149/2012.

3.2. Darbo užmokesčio sudedamosios dalys apskaičiuojant darbo užmokestį už kasmetines atostogas

Teisingumo Teismas savo praktikoje taip pat ne kartą nagrinėjo klausimus susijusius su kasmetinių atostogų suteikimo ir apmokėjimo tvarka. Vienoje Teisingumo Teismo nagrinėjamoje byloje buvo sprendžiamas klausimas dėl to, ar apskaičiuojant užmokestį už kasmetines atostogas į apskaičiavimą turi būti įtraukiamas tik darbuotojo darbo užmokestis, ar ir kiti jo gaunami priedai ir/arba priemokos. Aiškindamas Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio taikymą Teisingumo Teismas nurodė, kad nors Direktyvos 2003/88 7 straipsnio formuluotėje nėra jokios aiškios nuorodos dėl atlyginimo, į kurį darbuotojas turi teisę per savo kasmetines atostogas, Teisingumo Teismas jau ne kartą pažymėjo, kad minėto 7 straipsnio 1 dalyje esanti frazė „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, jog „kasmetinių atostogų“ laikotarpiu, kaip suprantama pagal šią direktyvą, išsaugomas atlyginimas, kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti įprastą atlyginimą. Tačiau reikia manyti, kad, nepaisant atlyginimo, kurį darbuotojas gauna per realiai panaudotų kasmetinių atostogų laikotarpį, šis darbuotojas gali būti atgrasytas nuo pasinaudojimo kasmetinėmis atostogomis atsižvelgiant į finansinius nuostolius, kurių jis, nors ir vėliau, tačiau realiai patirs laikotarpiu po kasmetinių atostogų. Šie neigiami finansiniai padariniai gali atgrasyti pasinaudoti savo teise išeiti tokių atostogų juolab, kad kaip nurodoma nagrinėjamoje byloje, komisiniai vidutiniškai sudaro daugiau kaip 60 % darbuotojo gaunamo atlyginimo. Atsižvelgiant į tokį išaiškinimą Teisingumo Teismas konstatavo, kad darbuotojas išeidamas mokamų kasmetinių atostogų turi teisę ne tik į pagrindinį savo gaunamą darbo užmokestį, bet ir, kaip buvo nagrinėjama šioje konkrečioje byloje, į komisinius, apskaičiuojant jo gautiną darbo užmokestį už kasmetines atostogas⁷⁰.

Darbo kodekso 176 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad kasmetinių atostogų laiku darbuotojui garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis visose darbovietėse. Remiantis Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalimi, darbuotojo darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Lingvistinė šių normų analizė suponuoja išvadą, kad apskaičiuojant darbuotojo darbo užmokestį už kasmetines atostogas reikia atsižvelgti ne tik į pagrindinį darbo užmokestį, bet ir visus kitus papildomus uždarbius.

⁷⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas *Lock C-539/12*, EU:C:2014:351.

LAT nagrinėjamoje civilinėje byloje buvo sprendžiama dėl premijos priskyrimo darbo užmokesčio daliai. Teismas, vadovaudamasis nusistovėjusia kasacinio teismo praktika dėl tam tikrų išmokų priskyrimo darbo užmokesčiui, pažymėjo, kad darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan. Vadovaujantis Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalimi darytina išvada, kad darbo užmokestis apima ir premijas, kurios numatytos darbo sutartyse už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją išmokėti. Tokios premijos nelaikytinos skatinimo priemonėmis Darbo kodekso 233 straipsnio prasme, o yra pagal savo pobūdį priskirtinos darbo užmokesčiui ir yra darbo užmokesčio sudedamosios dalys⁷¹. Teismas pažymėjo, kad tam, kad premijos ieškovui mokėjimas galėtų būti vertinamas kaip darbo užmokesčio dalis, būtina, jog darbo sutartyje būtų nuoroda į tam tikrus įmonės nuostatus, įmonės vadovo įsakymus. Tik tokiu atveju premijos mokėjimo nustatymas taptų neatskiriama darbo sutarties dalimi⁷².

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad, kaip ir Teisingumo Teismas, taip ir Lietuvos teismai pripažįsta priedus, premijas ir kitokias išmokas darbo užmokesčio dalimi, todėl tiek apskaičiuojant darbuotojui mokėtiną darbo užmokestį už kasmetines atostogas, tiek apskaičiuojant kompensaciją už nepanaudotas atostogas darbo santykiams pasibaigus, į apskaičiavimą turi būti įtraukiamos visos darbdavio darbuotojui išmokėtos sumos, kurias teismai pripažįsta esant sudėtine darbo užmokesčio dalimi.

3.3. Tikslinės atostogos

Tikslinėmis atostogomis laikomas laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui nustatytiems tikslams pasiekti. Ypatybė, skirianti tikslines atostogas nuo kito metų poilsio, yra ta, kad teisė į jas atsiranda ne išdirbus tam tikrą nustatytą kalendorinį laikotarpį, o tik atsiradus įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje numatytam tikslui ir aplinkybėms⁷³. Kasmetinių atostogų atveju taip pat yra siekiama tam tikro tikslo – darbuotojui pailsėti ir

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. UAB „Mitnija“, Nr. 3K-3-284/2009.

⁷² Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje V. U. v. UAB „Stalker group“, Nr. e2A-1756-826/2015.

⁷³ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 301.

atgauti darbingumą, bet būtent tikslas arba tam tikros aplinkybės yra tikslinių atostogų suteikimo prielaida, o ne darbo stažas kaip kasmetinių atostogų. Kasmetinės atostogos suteikiamos visiems darbuotojams, o tikslinės atostogos tik darbuotojams, atitinkantiems papildomus reikalavimus atsižvelgiant į tikslinių atostogų rūšį⁷⁴.

Atsižvelgiant į ypatingą tikslinių atostogų paskirtį, teismų praktikoje ne kartą buvo aiškinamos šias atostogas reglamentuojančių teisės normų tarpusavio sisteminis taikymas, taip pat jų sąsaja su kitomis atostogų rūšimis, todėl, autorės nuomone, yra tikslinga ir svarbu atskleisti teismų pozicijas šiais klausimais. Pažymėtina, kad šiame rašto darbo poskyryje bus aptariamos tik su nėštumo ir gimdymo atostogomis, atostogomis vaikui prižiūrėti bei mokymosi atostogomis susiję reglamentavimo ypatumai, nes būtent šios darbuotojų grupės, t. y. nėščiosios, neseniai pagimdžiusios darbuotojos, vaikus prižiūrintys bei besimokantys darbuotojai, yra socialiai labiausiai pažeidžiami.

3.3.1. Nėštumo ir gimdymo atostogų ir atostogų vaikui prižiūrėti taikymas

Darbo kodekso 179 straipsnio 4 dalis ir 180 straipsnio 4 dalis nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms bei prižiūrinčioms vaikus iki jiems sueis treji metai numato specialią apsaugą grįžimo į darbą po šių atostogų atveju. Pagrindinis šių teisės normų skirtumas yra tas, kad grįžus į darbą po nėštumo ir gimdymo atostogų darbdavys privalo užtikrinti darbuotojui tą pačią arba lygiavertę darbo vietą (pareigas) ir darbo užmokestį ne mažiau palankiomis sąlygomis ir teisę naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs, o tuo tarpu grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti darbdavys privalo užtikrinti darbuotojui tik jo prieš tai buvusią darbo vietą (pareigas), išskyrus atvejus, kai įmonė yra visiškai likviduojama. Abi šios teisės normos numato specialią apsaugą, tačiau skirtingą jos taikymo mastą, todėl teismų praktikoje buvo aiškinamos šių teisės normų taikymo ypatybės kilus praktiniam šių normų tarpusavio taikymui.

Teismų praktikoje aiškinant šių dviejų teisės normų taikymą laikomasi nuomonės, kad būtų nelogiška ir neteisinga situacija, kai po ilgesnių darbuotojo tikslinių atostogų, t. y. po atostogų vaikui prižiūrėti, darbuotojui privalomai būtų išsaugomos būtent tos pačios darbo pareigos (vieta), tuo tarpu jam grįžus į darbą po trumpesnių, t. y. nėštumo ir gimdymo,

⁷⁴ BUŽINSKAS, G. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 244.

atostogų, galėtų būti suteikiamos ne tos pačios, tačiau ir lygiavertės darbo pareigos (vieta). Darbo kodekso normos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į kodekso sistemą, jo struktūrą, užtikrinant kodekso vientisumą ir atskirų jo sudedamųjų dalių suderinamumą (Darbo kodekso 10 straipsnio 1 dalis), todėl sistemiškai įvertinus aukščiau minėtą teisinį reglamentavimą, konstatuotina, jog per atostogų vaikui prižiūrėti laikotarpį, gali būti išsaugoma tiek ta pati, tiek ir lygiavertė darbo vieta (pareigos). Tokiu būdu nebūtų paneigiamos įstatymo numatytos garantijos, siekiant apsaugoti nėščias moteris bei vaikus prižiūrinčius darbuotojus⁷⁵.

Be to, aiškindamas šių teisės normų taikymą teismas rėmėsi sisteminiu Konstitucijos ir Darbo kodekso aiškinimu, t. y. Konstitucijos 39 straipsnio 2 dalimi bei Darbo kodekso 11 straipsnio 2 dalimi, kadangi byloje buvo sprendžiamas klausimas dėl įmonės restruktūrizavimo plano įgyvendinimo ir Darbo kodekso 180 straipsnio 4 dalies taikymo, kadangi darbuotojai grįžus po atostogų vaikui prižiūrėti buvo sutrumpinta jos darbo laiko norma siekiant įgyvendinti teismo patvirtintą įmonės restruktūrizavimo planą. Teismas išaiškino, kad nors Darbo kodekso 180 straipsnio 4 dalies norma ir nėra tokia išsami, kaip Darbo kodekso 179 straipsnio 4 dalis, tačiau, remiantis minėta Konstitucijos nuostata, abiejų šių teisės normų teisinis poveikis turi būti identiškas, t. y. grįžusioms iš vaiko priežiūros atostogų darbuotojoms turi likti tos pačios garantijos kaip ir grįžusioms iš nėštumo ir gimdymo atostogų, t. y. Darbo kodekso 180 straipsnio 4 dalis turi būti aiškinama ir taikoma plečiamai – analogiškai kaip ir Darbo kodekso 179 straipsnio 4 dalis⁷⁶.

Tačiau labai įdomų ir visiškai priešingą Darbo kodekso 179 straipsnio 4 dalies ir 180 straipsnio 4 dalies normų taikymo išaiškinimą 2011 metais pateikė Vilniaus apygardos teismas civilinėje byloje Nr. 2A-1218-516/2011. Teismas formaliai ir lingvistiškai įvertino aptariamų teisės normų taikymą ir konstatavo, kad Darbo kodekso 179 straipsnis yra speciali norma, numatanti specialią atostogų rūšį, taigi, ir garantijas, specialiai taikomas iš šių atostogų sugrįžusiems darbuotojams. Neleidžiama taikyti pagal analogiją specialių teisės normų, nustatančių išimtis iš bendrųjų taisyklių (Darbo kodekso 9 straipsnio 3 dalis). Įstatymas nenumato, kad Darbo kodekso 179 straipsnio 4 dalyje numatyta garantija taikoma

⁷⁵ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. Kupiškio rajono Salamiesčio pagrindinė mokykla, Nr. 2A-35-198/2017; Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje E. M. v. Nacionalinis egzaminų centras, Nr. 2A-2282-611/2013.

⁷⁶ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje D. T. v. RUAB „Junesta“, Nr. 2A-256-262/2013.

taip pat ir darbuotojams, grįžtantiems po vaiko priežiūros atostogų, todėl šią normą pagal analogiją taikyti ir ieškovei, kuri grįžo ne po nėštumo ir gimdymo, bet po vaiko priežiūros atostogų, nėra teisinio pagrindo. Teismas teisingai nurodė, kad ieškovės atveju taikytina Darbo kodekso 180 straipsnyje numatyta garantija ir ji buvo ieškovei užtikrinta⁷⁷.

Autorės nuomone, tokia Vilniaus apygardos teismo pozicija turėtų būti vertinama kritiškai, kadangi nors analizuojamos Darbo kodekso normos numato skirtingą garantijų taikymo mastą, tačiau vien formalus šių teisės normų aiškinimas neužtikrina pakankamos apsaugos vaikams auginančių darbuotojų teisėms į lygias darbo sąlygas. Praktikoje vadovaujantis minėto teismo išaiškinimu netgi nebūtų užtikrinamas Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)⁷⁸ 1 straipsnyje įtvirtintas tikslas – įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga, o konkrečiai ir šios Direktyvos 11 straipsnio 1 ir 2 punktai. Todėl visiškai sutiktina su anksčiau pateiktais teismų išaiškinimais, kad tiek darbuotojams grįžus į darbą po nėštumo ir gimdymo atostogų, tiek po vaiko priežiūros atostogų joms turėtų būti taikoma vienoda apsauga užtikrinanti jų teisę sugrįžti į darbą iki tikslinių atostogų buvusiomis sąlygomis.

Be to, ne ką mažiau svarbu paminėti ir tai, kad naujajame Darbo kodekse analizuojamų teisės normų taikymo klausimas išsprendžiamas iš esmės bei numatoma, kad analizuotose teisės normose taikoma apsauga galios ne tik nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms ar auginančioms vaiką iki trejų metų, bet ir visoms kitoms darbuotojų grupėms, kurie įgis teisę į tikslines atostogas (naujojo Darbo kodekso 131 straipsnio 2 dalis). Tokiu nauju reglamentavimu išplečiamos analizuotų garantijų ribos, o tai reiškia, kad ateityje nebeturėtų kilti problema dėl analizuotų teisės normų praktinio taikymo.

⁷⁷ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija, Nr. 2A-1218-516/2011.

⁷⁸ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL 1992 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 110.

3.3.2. Mokymosi atostogos

Kalbant apie tikslines atostogas taip pat verta paminėti ir mokymosi atostogas, kurios išsiskiria savo suteikimo sąlygomis bei galimybe jas derinti prie kasmetinių atostogų. Kaip ir kitos atostogos, taip ir mokymosi atostogos darbuotojui yra suteikiamos jo prašymu, tačiau konkrečiai šiai tikslinių atostogų rūšiai vien tik darbuotojo prašymo nepakanka. Mokymosi atostogoms suteikti darbdaviui turi būti pateikta atitinkamos švietimo įstaigos pažyma apie egzaminų, įskaitų, kitų užsiėmimų datą. Mokymosi atostogos gali būti suteikiamos arba atskirai kiekvienam egzaminui, įskaitai ar pan., arba surašant vieną įsakymą, kuriame nurodomos visos darbuotojui suteikiamos mokymosi atostogos vienos sesijos metu ar vieno semestro metu⁷⁹.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad, mokymosi įstaigai nustačius tam tikrą sesijos trukmę, į kurią įeina tiek pasirengimas egzaminams, tiek jų laikymas, tiek paskaitų lankymas, mokymosi atostogos suteikiamos būtent tam laikotarpiui, kuris nurodomas mokymosi įstaigos pažymoje, šiuo atveju kvietime į sesiją. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 181 straipsnio 2 dalyje numatytas trijų dienų atostogų terminas egzamino laikymo pasiruošimui turėtų būti kaip orientyras mokymosi įstaigai planuoti egzaminų sesiją taip, kad studentams būtų suteikta galimybė tinkamai pasiruošti egzaminų laikymui. Taip pat pažymėtina, kad trys dienos egzamino pasiruošimui galėtų būti skiriamos pateikus pažymą dėl vieno egzamino laikymo, tačiau pateikus mokymosi įstaigos kvietimą į sesiją, su nurodyta tikslia sesijos data, atostogos gali būti suteikiamos atsižvelgiant būtent į sesijos datą, o ne į egzaminų skaičių⁸⁰. Tokiu atveju per sesijos laikotarpį esančių egzaminų skaičius nesisumuoja ir netaikoma Darbo kodekso 181 straipsnio 2 dalies 1 punkto nuostata dėl trijų dienų pasiruošimo kiekvienam egzaminui.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 169 straipsnio 7 dalis numato galimybę darbuotojams, kurie mokosi nenutraukdami darbo kasmetines atostogas jų pageidavimu derinti su mokymosi atostogomis. Darbo kodekso 169 straipsnio 7 dalies ir 181 straipsnio sisteminį taikymą aiškino ir LAT. Teismas konstatavo, kad aiškinant Darbo kodekso 181 straipsnio 2 dalį teleologiniu (pagal tikslą) ir lingvistiniu metodais, darytina išvada, kad joje ne tik

⁷⁹ BUŽINSKAS, G. *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 250.

⁸⁰ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 18 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. (duomenys neskelbtini) *progimnazija*, Nr. 2A-352-267/2012.

nenustatyta darbdavio teisė atsisakyti suteikti darbuotojui tikslines mokymosi atostogas, bet ir, skirtingai nuo kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos, mokymosi atostogų laikas derinamas ne šalių susitarimu, o priklauso nuo to, koku tikslu atostogų prašoma, ir siejamas su egzamino, įskaitos laikymo ar kitokios mokymosi užduoties atlikimo laiku. Taigi darbuotojo teisės į mokymosi atostogas atveju šalių teisių ir pareigų pusiausvyra, palyginus su teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarka, modifikuojasi – darbuotojas turi daugiau garantijų, o darbdavio teisės daugiau apribotos. Darbo kodekso 169 straipsnio 7 dalies norma tam tikra prasme apriboja darbo sutarties šalių susitarimo dėl kasmetinių atostogų suteikimo laiko laisvę. Darbuotojui įgyvendinus teisę į tikslines atostogas ir jam pageidaujant, kasmetinės atostogos turėtų būti derinamos prie darbuotojo tikslinių mokymosi atostogų laiko. Kita vertus, ši darbuotojo teisė nėra absoliuti, įstatymo formuluotė „derinamos“ suponuoja šalių įpareigojimą tartis atsižvelgiant į viena kitos interesus. Nors Darbo kodekso 169 straipsnio 7 dalies normą aiškinant pagal įstatymo normos formuluotę (pažodžiui) yra akivaizdu, kad ši norma nesuteikia darbuotojui teisės gauti kasmetines atostogas savo nuožiūra, nesuderinus jų su darbdaviu, tačiau teismas turi taikyti įstatymo nuostatas ne atskirtai, o kiekvienu konkrečiu atveju atsižvelgti į byloje nustatytas aplinkybes⁸¹.

Be to, svarbu pabrėžti tai, kad atsiradus darbuotojo teisei į tikslines atostogas (šiuo atveju į mokymosi atostogas), kasmetinės atostogos yra perkeliamos laikui, kol pasibaigs tikslinės atostogos, tačiau pačių tikslinių atostogų perkėlimas nėra galimas, nes jos suteikiamos konkrečiam tikslui, kuris atsiranda būtent konkrečiu laikotarpiu siekiant tikslo įgyvendinimo.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad naujasis Darbo kodeksas analizuotais mokymosi atostogų klausimais numato pakeitimą būtent mokymosi ir kasmetinių atostogų derinimo atveju. Naujasis reglamentavimas numato darbdavio prievolę darbuotojui prašant suteikti jam kasmetines atostogas derinant jas su mokymosi atostogomis (naujojo Darbo kodekso 128 straipsnio 5 dalies 3 punktas), t. y. numato palankesnę reguliavimą darbuotojo atžvilgiu, todėl manytina, kad įsigaliojus naujajam reglamentavimui teisminiai ginčai tarp darbuotojo ir darbdavio šiuo klausimu neturėtų kilti.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje A. A. v. UAB „Lautra motors“, Nr. 3K-3-437/2008.

IŠVADOS

- 1) Pakankamai ilgą laiko tarpą darbo laiko sąvoka įtvirtinta nacionalinės teisės aktuose buvo aiškinama „izoliuotai“, t. y. neatsižvelgiant į tarptautinį reglamentavimą (Direktyvos 2003/88/EB nuostatas). Autorės nuomone, optimaliausia darbo laiko sąvoka pateikiama naujajame Darbo kodekse, į kurį ši sąvoka perkeliama iš Direktyvos 2003/88/EB, atsisakant joje pateikiamo trečiojo elemento – darbuotojo buvimo darbo vietoje, tokiu būdu siekiant įtvirtinti liberalesnę darbo laiko sąvoką atspindinčią šių dienų darbo santykių dinamiškumą bei suteikiančią daugiau galimybių dirbti nuotoliniu būdu.
- 2) Priešingai negu darbo laiko, poilsio laiko sąvoka tiek teisinėje literatūroje, tiek teisės aktuose bei teismų praktikoje laikui bėgant išliko nepakitusi bei pakankamai aiški ir nedviprasmiška. Atsižvelgiant į tai darytina išvada, kad poilsio laiko sąvoka yra pakankamai optimali bei aiškiai apibrėžianti, kad poilsio laiku yra laikomas laisvas nuo darbo laikas.
- 3) Pagrindiniai maksimalios vidutinės darbo laiko normos privalumai yra galimybė lanksčiau susitarti dėl ilgesnės darbo laiko normos bei, jeigu Lietuvoje bus įgyvendinta Direktyvoje 2003/88/EB numatyta išimtis, leidžianti nukrypti nuo vidutinės 48 valandų per savaitę, įskaitant viršvalandžius, normos, galimybė darbo sutarties šalims susitarti dėl ilgesnio nei 48 valandų, įskaitant viršvalandžius, maksimalaus vidutinio savaitės darbo laiko, o tai suteiktų ne tik naudos verslui, bet ir tam tikrai grupei darbuotojų, kurie teikia prioritetą savo asmeninių finansinių poreikių tenkinimui, o ne poilsiui laisvu nuo darbo metu.
- 4) Pagrindinis maksimalios vidutinės darbo laiko normos įvedimo trūkumas – galimybė piktnaudžiauti darbuotojo sutikimu dirbti ilgiau („*opt-out*“), kuomet lieka neaiški maksimali leistina darbo savaitės trukmė. Tačiau, ši spraga gali būti užpildoma įtvirtinant mechanizmą, draudžiantį atskiromis savaitėmis neproporcingai paskirstyti darbuotojų darbo laiką t. y. nustatyti objektyvią savaitės darbo laiko normos ribą.
- 5) Viršvalandinių darbų atveju yra susiduriama su pakankamai daug praktinių problemų – sudėtingu viršvalandžių fakto įrodymu, darbuotojui sąlyginai nepalankiu darbo krūvio paskirstymu suminės darbo laiko apskaitos atveju, viršvalandinio darbo atribojimu nuo susitarimų su darbuotoju dėl papildomo darbo ir darbų masto

- padidinimo, o taip pat papildomo darbo metu išdirbtos darbo laiko normos apskaičiavimu. Pažymėtina, kad didžiąją šių problemų dalį vis tik lemia ne ydingas teisinis reglamentavimas, o tam tikrų priežiūros mechanizmų stoka, kurių nesant yra pakankamai sudėtinga sukontroliuoti galimus piktnaudžiavimo atvejus, pavyzdžiui, viršvalandinių darbų neapskaitymą, nepagrįstą suminės darbo laiko apskaitos įvedimą ir pan.
- 6) Dabartinis įstatyminis budėjimo reglamentavimas bei budėjimo sąvokos aiškinimas teismų praktikoje lemia savotišką budėjimo sąvokos „dvilypumą“ bei nelygiavertę tam tikrų darbuotojų grupių teisinę padėtį. Toks budėjimo reglamentavimas ir budėjimo sąvokos aiškinimas neatitinka Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos, tačiau svarbu pabrėžti, kad naujajame Darbo kodekse ši teisės spraga yra ištaisoma atsisakant „dvilypio“ budėjimo sąvokos aiškinimo bei aiškiai įtvirtinant atvejus, kada yra laikoma, kad darbuotojas budi.
 - 7) Dabartinis kasmetinių atostogų reglamentavimas vertintinas iš dalies kritiškai, nes darbo sutarties šalims yra suteikiama pernelyg daug laisvės susitarti dėl kasmetinių atostogų apmokėjimo tvarkos, iš esmės nepaliekant jokių galimybių darbuotojui užsitikrinti savalaikio kasmetinių atostogų apmokėjimo, tokiu būdu neužtikrinant pagrindinio kasmetinių atostogų tikslo pasiekimo. Tuo tarpu, tikslinių atostogų metu darbuotojui suteikiamos garantijos yra nelygiavertės, nepagrįstai išskiriant tam tikras darbuotojų grupes iš kitų darbuotojų tarpo, tačiau svarbu pabrėžti, kad naujajame Darbo kodekse šių garantijų reglamentavimo spragos yra ištaisomos įtvirtinant vienodą visų darbuotojų, turinčių teisę į tikslines atostogas, teisinę padėtį.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
- 3) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23709.
- 4) Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Vyriausybės žinios*, 1972, nr. 18-137.
- 5) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1999, nr. 66-2130.
- 6) Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 95-2968.
- 7) Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1993, nr. 55-1064.
- 8) Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas, patvirtintas Lietuvos Respublikos 2003 balandžio 29 d. įstatymu Nr. IX-1538, *Valstybės žinios*, 2003, nr. 42-1927.
- 9) Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587. *Valstybės žinios*, nr. 48-2120.
- 10) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 10 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 93-4205.
- 11) Švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2013 m. gruodžio 19 d. įsakymu Nr. V-1254. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 133-6804.

Europos Sąjungos teisės aktai:

- 1) 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL 1992 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 110.
- 2) 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 1993 m. *specialus leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 197.
- 3) 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 381.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas Nr. 44/2009 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui. *Valstybės žinios*, 2009, nr. 50-2502.

Specialioji literatūra

Monografijos, komentarai, vadovėliai, straipsniai:

- 1) BAGDANSKIS, T. *et al. Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.

- 2) BUŽINSKAS, G. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai.* Vilnius: Justitia, 2004.
- 3) GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 57-65.
- 4) NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- 5) TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; ir BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė.* Vilnius: Justitia, 1999.

Teismų praktika

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

- 1) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. spalio 3 d. sprendimas *Simap* C-303/98, EU:C:2000:528.
- 2) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Jaeger* C-151/02, EU:C:2003:437.
- 3) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 5 d. sprendimas *Pfeiffer* C-397/01, EU:C:2004:584.
- 4) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Dellas* C-14/04, EU:C:2005:728.
- 5) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. sausio 11 d. sprendimas *Vorel* C-437/05, EU:C:2007:23.
- 6) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. spalio 14 d. sprendimas *Fuß* C-243/09, EU:C:2010:717.
- 7) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. spalio 14 d. sprendimas *Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Ministère de la Santé et des Sports* C-428/09, EU:C:2010:612.
- 8) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas *Lock* C-539/12, EU:C:2014:351.
- 9) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v.*

Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA C-266/14, EU:C:2015:578.

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

- 1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. sausio 17 d. nutartis civilinėje byloje K. K. v. AB „Statybos apdailos mašinos“, Nr. 3K-3-54/2001.
- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje S. J. v. Lietuvos-Vokietijos UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-1059/2003.
- 3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. AB bankas NORD/LB Lietuva, Nr. 3K-3-449/2005.
- 4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje A. A. v. UAB „Lautra motors“, Nr. 3K-3-437/2008.
- 5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. UAB „Mitnija“, Nr. 3K-3-284/2009.
- 6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras, Nr. 3K-3-10/2011.
- 7) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje J. P. v. uždaroji akcinė bendrovė draudimo kompanija „PZU Lietuva“, Nr. 3K-3-328/2011.
- 8) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B. B. v. UAB „Keback Vilnius“, Nr. 3K-7-149/2012.
- 9) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje O. Ž. v. UAB „NEO GROUP“, Nr. 3K-3-355/2012.

- 10) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. VšĮ Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 3K-3-590-378/2015.
- 11) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo išplėstinė teisėjų kolegija. 2008 m. birželio 12 d. nutartis administracinėje byloje T. M. v. Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos Pagėgių rinktinė, Nr. A⁵⁷⁵ - 2063/2008.
- 12) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2010 m. lapkričio 22 d. nutartis administracinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Velga Vilnius“ v. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, Nr. A⁷⁵⁶-2056/2010.
- 13) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 22 d. nutartį administracinėje byloje M. K. v. Telšių apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. A⁶⁶²-3662/2011.
- 14) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 19 d. nutartis administracinėje byloje A. K. v. Šiaulių apskrities vyriausiajam policijos komisariatui, Nr. A-143-431/2013.
- 15) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. gegužės 26 d. sprendimas administracinėje byloje R. R. v. Vadovybės apsaugos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Nr. A-457-520/2015.
- 16) Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 20 d. nutartis civilinėje byloje A. Č. ir J. M. v. bankrutuojanti uždaroji akcinė bendrovė „Constructus“, Nr. 2-1869/2011.
- 17) Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 1 d. nutartis civilinėje byloje E. K. v. bankrutavusi UAB „STA projektai“, Nr. 2-2071/2011.
- 18) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 2A-113-520/2010.
- 19) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje E. B. v. UAB „Geostatyba“, Nr. 2A-787-567/2010.
- 20) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija, Nr. 2A-1218-516/2011.

- 21) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje G. G. v. VBI Juodšilių „Šilo“ gimnazija, Nr. 2A-2369-467/2011.
- 22) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje G. G. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija, Nr. 2A-1511-115/2012.
- 23) Klaipėdos apygardos teismo Civilinės bylos skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 10 d. nutartis civilinėje byloje S. K. v. UAB Sveikatos centras „Energetikas“, Nr. 2A-361-622/2012.
- 24) Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 18 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. (duomenys neskelbtini) progimnazija, Nr. 2A-352-267/2012.
- 25) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje D. T. v. RUAB „Junesta“, Nr. 2A-256-262/2013.
- 26) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje E. M. v. Nacionalinis egzaminų centras, Nr. 2A-2282-611/2013.
- 27) Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 10 d. sprendimas civilinėje byloje K. L. v. AB „Smiltynės perkėla“, Nr. 2A-261-163/2014.
- 28) Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. VšĮ Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 2A-104-390/2015.
- 29) Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. UAB „Vilstata“, Nr. 2A-719-212/2015.
- 30) Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje V. U. v. UAB „Stalker group“, Nr. e2A-1756-826/2015.
- 31) Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. Kupiškio rajono Salamiesčio pagrindinė mokykla, Nr. 2A-35-198/2017.

Travaux préparatoires

- 1) Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. ataskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. balandžio 19 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2012.pdf>>.
- 2) Valstybinė darbo inspekcija. *Suminė darbo laiko apskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. balandžio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=147>>.

SANTRAUKA

Darbo ir poilsio laikas: tendencijos ir problematika teismų praktikoje

Darbo bei poilsio laiko teisinis institutas yra viena pagrindinių darbo teisės sudedamųjų dalių, tarp kurių turi būti pasiekta optimali pusiausvyra tam, kad būtų užtikrinta socialinė lygybė bei darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra. Siekiant, kad būtų užtikrinta darbo ir poilsio laiko pusiausvyra būtina užtikrinti tinkamą darbo ir poilsio laiko teisinį reglamentavimą bei tokio reglamentavimo įgyvendinimą. Atsižvelgiant į tai, itin didelę įtaką sprendžiant su darbo ir poilsio laiko reglamentavimu susijusias problemas turi nacionalinė bei tarptautinė teismų praktika, o taip pat tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtinti darbo ir poilsio laiką reglamentuojantys principai.

Šiame rašto darbe yra apžvelgiamos esminės su darbo ir poilsio laiko reglamentavimu susijusios problemos bei teismų praktikos pozicija sprendžiant tokias problemas. Įvertinus tai, kad darbo ir poilsio laiko teisinis institutas yra itin kompleksiškas, šiame rašto darbe yra nagrinėjami tik keli pagrindiniai darbo ir poilsio laiko poinstitučiai, kurie, autorės nuomone, kelia daugiausiai problemų bei yra verti aptarimo šiame rašto darbe. Kaip pagrindines su darbo ir poilsio laiko reglamentavimu susijusias problemas būtų galima įvardinti darbo ir poilsio laiko sąvokos neapibrėžtumą, maksimalios vidutinės darbo laiko trukmės sąvokos aiškinimo problemas, viršvalandinį darbą, budėjimą, kasmetinių bei tikslinių atostogų metu suteikiamų garantijų ypatumus.

Apžvelgus bei įvertinus su darbo ir poilsio laiko reglamentavimu susijusias problemas bei Lietuvos ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo pateikiamus reikšmingus išaiškinimus, kurių pagrindu yra sprendžiamos minėtos problemos, o taip pat atsižvelgus į naujausius darbo ir poilsio laiko reglamentavimo pakeitimus, šiame rašto darbe prieinama išvados, kad darbo ir poilsio laiko reglamentavimo problemos yra sprendžiamos pereinant prie vieningo visoje Europos Sąjungoje darbo ir poilsio laiko reglamentavimo atsižvelgiant į šią teisės sritį reguliuojančius tarptautinius teisės aktus.

SUMMARY

Work and Rest Time: Tendencies and Problems in Court Practice

The legal institute of work and rest time is one of the main components of labour law in between which optimal balance in order to ensure social equity and the balance of interests' of employee and employer must be reached. In order to ensure the balance between work and rest time it is necessary to ensure appropriate legal regulation and implementation of such regulation of work and rest time. Taking that into account, national and international case law, as well as principles regulating work and rest time that are established in international legislation has a great impact in resolving the problems related to regulation of work and rest time. An overview of fundamental problems related to regulation of work and rest time, as well as position in solving such problems in case law is given in this master thesis. Considering that legal institute of work and rest time is very complex, in this master thesis only some of the key work and rest time sub-institutes, that in author's opinion are the most problematic and worthy of discussion, are analyzed in this master thesis. The uncertainty of work and rest time concept, interpretation of maximum average working time concept problems, overtime, standby, features of guarantees given during the annual and special leave can be named as the main problems, related to regulation of work and rest time. After reviewing and evaluating, the problems related to regulation of work and rest time in Lithuanian and European Union Court of Justice meaningful elucidations, on the basis of which the above mentioned problems are solved, and taking into consideration the newest alterations in regulation of work and rest time, it is concluded in this master thesis, that the problems of work and rest time regulation are being resolved by reaching a unified regulation throughout the European Union of work and rest time regarding to international law acts that regulates this area of law.