

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Viešosios teisės katedra**

Simonos Janavičiūtės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbo ir poilsio laiko reguliavimo tendencijos

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentė: asist. Simona Cirtautaitė–Kaminskienė

Vilnius

2017

Turinys

IŽANGA	2
1. DARBO IR POILSIO LAIKO SAMPRATA	5
1.1 .Darbo laiko samprata	5
1.2. Poilsio laiko samprata	13
2. DARBO IR POILSIO LAIKO REGLAMENTAVIMO RAIDA LIETUVOJE.....	18
2.1. Darbo ir poilsio laikas atkurtoje Lietuvoje.....	18
2.1.1. Lietuvos Respublikos Laikinasis Pagrindinis įstatymas.....	18
2.1.2. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas	19
2.1.3. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas.....	22
2.1.4. Lietuvos Respublikos Žmonių saugos darbe įstatymas.....	23
2.2. Darbo ir poilsio laiko reglamentavimas 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekse.....	25
2.2.1 Poilsio laiko rūšys.....	25
2.2.2 Darbo laiko rūšys.....	34
2.3 Darbo ir poilsio laiko reglamentavimas 2016 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekse.....	40
3. DARBO IR POILSIO LAIKO REGULIAVIMAS EUROPOS BENDRIJOS TEISĖJE IR ATSKIROSE SAJUNGOS VALSTYBĖSE.....	44
3.1. Darbo laiko apribojimai	46
3.2. Minimalus poilsis	47
3.3. Budėjimo laikas.....	49
3.4. Direktyvos 2003/88/EB persvarstymas	51
3.5 Darbo ir poilsio laiko organizavimo tendencijos	53
IŠVADOS	56
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	57
SANTRAUKA (lietuvių kalba)	61
SUMMARY (anglų kalba).....	62

IŽANGA

Lietuvių kalbos žodyne tendencija yra aiškinama kaip kryptis, kuria vyksta koks nors procesas, raida.¹ Tai vyksmo, raidos, pažiūros, veiksmų kryptingumas. Svarbu, iširti, kaip kito požiūris į darbą ir poilsį, jų sampratas, nes darbo ir poilsio laikas – vieni iš pamatinių darbo teisės institutų, kurie nuo pat šios teisės šakos susiformavimo vystėsi ir plėtojosi kartu su kitais darbo teisės institutais.

Darbo ir poilsio laiko reguliavimas per pastaruosius daugiau nei dvidešimt metų pakito dėl bendros technologijų pokyčių, globalizacijos, verslo restruktūrizavimo ir darbo organizavimo įtakos, padidėjusios paslaugų svarbos, padidėjusios darbo jėgos įvairovės, individualiesnio gyvenimo būdo ir požiūrio į karjerą. Tačiau šiame darbe padaryta nuodugnesnė šio reiškinio analizė bei diskusijos Europos Sąjungoje parodo, kad ir šiandien nėra vieno atsakymo į daugelį esminių klausimų. Europos Sąjungos normos dažnai yra lakoniškos, taip valstybėms sudaromos galimybės įsipareigojimus pritaikyti prie nacionalinės teisės, be to, numato išimčių, kuriomis neretai piktnaudžiaujama. Būtent todėl kyla prieštaravimų dėl maksimalios darbo laiko trukmės, darbo laiko sąvokos ir struktūros, poilsio laiko ir kita. Pastaraisiais dešimtmečiais požiūris į darbo laiko organizavimą darosi vis lankstesnis, kyla grėsmė darbuotojų saugai ir sveikatai, todėl kyla didelis poreikis tinkamai apsaugoti darbuotojus.

Nagrinėjamos temos aktualumas: temos aktualumas teoriniu aspektu pasireiškia išsamia tam tikrų darbo ir poilsio laiko reguliavimo aspektų analize Lietuvoje ir kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse. Darbe remiamasi teismų formuojama praktika, kuri leidžia identifikuoti tam tikrus reglamentavimo trūkumus arba privalumus bei suteikia galimybę efektyviau svarstyti apie tolimesnę jurisprudencijos raidą ateityje. Nagrinėjama tema yra reikšminga ir praktiniu aspektu, kadangi teismų sprendimų analizė leidžia įvertinti, su kokiais teisiniais iššūkiais susiduria šiuolaikinės Europos Sąjungos valstybės darbo ir poilsio laiko reguliavimo kontekste bei kaip tie iššūkiai yra sprendžiami. Būtent tai suteikia galimybę visoms Europos Sąjungos valstybėms, taip pat ir Lietuvai, išvengti įvairių reglamentavimo klaidų, prisitaikant prie naujų socialinių ir ekonominių sąlygų, besikeičiančių darbdavių ir darbuotojų interesų.

Darbo tikslas: išanalizuoti tam tikrus darbo ir poilsio laiko teisinio reguliavimo aspektus Lietuvoje ir atskirose Europos Sąjungos valstybėse ir identifikuoti

¹ NAKTINIENĖ, G., PAULASKAS, J., PETROKIENĖ, R., VITKAUSKAS, V., ZABARSKAITĖ, J. *Lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005 (atnaujinta versija, 2008). [žiūrėta: 2017 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lkzd.lki.lt/Zodynas/Visas.asp>>.

reglamentavimo raidą ir kryptis.

Uždaviniai:

- a) ištirti ir įvertinti teisinės darbo ir poilsio laiko sampratas ir jų raidą;
- b) ištirti, kaip kito darbo ir poilsio laiko teisės normos nuo Lietuvos Nepriklausomybės atgavimo iki šių dienų, išskiriant ir aptariant atskirus darbo ir poilsio laiko reguliavimo Lietuvos darbo teisėje poįstatučius;
- c) išanalizuoti, kaip kito darbo ir poilsio reglamentavimas Europos Bendrijos teisėje tiek atskirose Europos Sąjungos valstybėse;
- d) nustatyti esmines darbo ir poilsio laiko reguliavimo kryptis Lietuvoje ir tam tikrose Europos Sąjungos valstybėse;

Objektas ir tyrimo metodai: šio darbo objektas yra darbo ir poilsio reglamentavimo raida ir kryptys Lietuvoje ir atskirose Europos Sąjungos valstybėse. Darbe analizuojama Lietuvos darbo ir poilsio laiko reguliavimo raida istoriniu aspektu, aptariant atskirus darbo ir poilsio laiko reguliavimo poįstatučius dabartinėje Lietuvos darbo teisėje. Tiriama darbo ir poilsio laiko reguliavimo istorija Europos Sąjungoje, koncentruojamasi į iki šiol galiojančią 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų ir jos persvarstymą. Aptariami susiję Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau ETT) išaiškinimai tam tikrais aspektais ir nustatomas darbo ir poilsio laiko reguliavimo kryptingumas Lietuvos ir atskirose Europos Sąjungos . Darbe bus pasitelkti šie tyrimo metodai:

a) *analizės* – šiame darbe analizės metodas bus naudojamas nagrinėjant Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktus, teismų praktiką ir susijusią mokslinę literatūrą;

b) *lyginamasis metodas* – jo pagalba bus siekiama lyginamuoju aspektu įvertinti darbo ir poilsio laiko teisinį reglamentavimą Lietuvoje ir Europos Sąjungos lygmenyje;

c) *lyginamasis istorinis metodas* – jo pagalba bus nustatyta, kaip darbo ir poilsio laiko reguliavimas kito Lietuvos ir Europos Sąjungos teisėje.

Darbo originalumas: atliktas tyrimas išsiskiria tuo, kad šiame darbe darbo ir poilsio laiko reglamentavimas nagrinėjamas istoriniu aspektu, atskleidžiamas jo kitimas tiek Lietuvos Respublikos, tiek Europos Sąjungos teisėje. Anksčiau rašyti darbai telkė dėmesį tik į tuo metu galiojančią reguliavimą ir gana siaurai, kitaip, nei šiame darbe, kuriame skiriamas dėmesys pačiam reglamentavimo nacionaliniu ir Europos Sąjungos lygmeniu esminių nuostatų analizei, jų taikymo laikotarpiu išryškėjusiems trūkumams ir kilusioms problemoms aptarti. Todėl šiame darbe bus siekiama platesnio minėtų klausimų

aptarimo ir kryptių išvėgimo.

Svarbiausi šaltiniai: pagrindiniai šiame darbe naudoti šaltiniai yra Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktai, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, vadovėliai bei teismų praktika. Daug dėmesio buvo skiriama Europos Sąjungos teisės aktams bei Europos Teisingumo Teismo praktikai, kadangi Lietuva, būdama Europos Sąjungos valstybe nare, yra suderinusi nacionalinius teisės aktus su Europos Sąjungos teisės aktais, o Lietuvos Respublikos teismai, nagrinėdami bylas, privalo vadovautis ir Europos Sąjungos teisminių institucijų sprendimais.

1. DARBO IR POILSIO LAIKO SAMPRATA

1.1 .Darbo laiko samprata

Darbas – tai žmogaus tikslinga veikla, jo fizinių ir protinių sugebėjimų realizavimas siekiant gauti tam tikrų materialinių ar dvasinių gėrybių. „Darbu sukuriamas visuomenės gyvenimo ekonominis pagrindas“². Tai būdinga kiekvienam darbui nepriklausomai nuo visuomeninės jo formos. Dirbantis asmuo visuomet buvo suinteresuotas dirbti kuo mažiau ir kuo trumpiau už kuo didesnę darbo užmokestį, o darbdavys – priešingai, siekė, kad būtų dirbama kuo ilgiau už kuo mažesnę atlyginimą. Tokios priešpriešos buvo viena pagrindinių priežasčių darbo teisės vystymuisi ir plėtrai, naujosios kartos darbuotojo teisės, tokios kaip, teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė dalyvauti priimant bendrus sprendimus darė įtaką darbo trukmės pokyčiams.

Todėl pirmasis istorinis samdomų darbuotojų reikalavimas pakilus kovoti už savo teises buvo apriboti darbo laiką. Tai buvo nuolatinis, kone svarbiausias darbuotojų ir darbdavių debatų ir kolektyvinių sutarčių klausimas, tapęs pirmųjų pasaulyje darbuotojų ir darbdavių santykius reglamentuojančių nacionalinių teisės normų, priimtų XVIII–XIX amžiuje, bei tarptautinių organizacijų reguliavimo dalyku³. Pirmoji Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) konvencija 1919 m. buvo skirta būtent darbo laikui pramonėje apriboti. Šiuo klausimu yra svarbi 1935 m. TDO priimta konvencija nr. 47 – dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę⁴, kuria buvo įgyvendintas senas darbuotojų siekis sumažinti darbo laiko trukmę. Šią konvenciją ratifikavo ir Lietuva. Atkūrus Lietuvos Nepriklausomybę 1990 m. reikėjo sukurti savo teisinę bazę, reikėjo normų, įgyvendinančių TDO tikslus ir principus.

Analizuojant darbo laiko sampratą, pirmiausia reiktų pradėti nuo darbo laiko sąvokos ir kaip ji kito laikui bėgant. TDO konvencijos nr. 30, 51, 61 nustatė, jog darbo laikas apibrėžiamas kaip laikotarpis, kai darbuotojas yra pavaldus darbdaviui⁵. Tačiau Lietuvos darbo teisėje ilgai nebuvo įtvirtintas darbo laiko apibrėžimas. Iki 2003 m. galiojęs Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas nepateikė darbo laiko apibrėžimo. 1993 m. spalio 7 d. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe

² BAGDANA VIČIUS J., STANKEVIČIUS P., LUKOŠEVIČIUS L. *Ekonomikos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 1999. p. 27.

³ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 270.

⁴ 1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-649.

⁵ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 270

(vėliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos) įstatymas prie pagrindinių šio įstatymo sąvokų pateikė ir gana platų darbo laiko apibrėžimą: „Darbo laikas – laikas, kai darbuotojas privalo atlikti savo darbine funkcijas“⁶. Tačiau detaliau įstatymas nenurodė, kas įeina į darbo laiką. Tik iš atskirų nuostatų buvo galima suprasti, kokie laikotarpiai turėtų būti priskiriami prie darbo laiko, kaip pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo 47 straipsnis, kuris nurodo, kad budėjimas namuose, susijęs su darbu, įskaitomas į darbo laiką. Taip konkretus budėjimo laikas, kuris įskaitomas į darbo laiką, nustatomas darbo arba kolektyvinėse sutartyse⁷. Tokį patį atskirų nuostatų reglamentavimą galime rasti ir Darbo įstatymų kodekso 67 straipsnyje, kuriame numatyta, jog pertrauka neįskaitoma į darbo laiką⁸. Taigi tuometinis reguliavimas detaliai nereglementavo darbo laiko sąvokos ir jo struktūros.

Siekdama tapti Europos Sąjungos valstybe nare, Lietuvos Respublika derino nacionalinius teisės aktus su atitinkamais Europos Sąjungos dokumentais. Dėl šios priežasties būtina įvertinti kaip Europos Sąjungos teisės aktuose yra apibrėžiamas darbo laikas.

Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnyje pateikiama darbo laiko sąvoka – tai bet koks laikas, kai darbuotojas pagal nacionalinius teisės aktus ir (ar) praktiką yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo arba atlieka pareigas. Tai jis atlieka paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai⁹. Taigi pačia bendriausia prasme darbo laikas yra laikotarpis, kurį darbuotojas dirba pagal darbo sutartį.

Lietuvos Respublika priėmusi 2002 m. Darbo kodeksą pateikė panašią darbo laiko sąvoką. Įsigaliojęs Darbo kodeksas ne tik pateikė darbo laiko sąvoką, tačiau ir jo sudedamąsias dalis. Darbo laiko samprata yra sudėtingesnė, nes į darbo laiką įeina ne tik darbo funkcijų atlikimas, tačiau ir kitokie laikotarpiai, kai darbuotojas pagal sutartį, įstatymus ar kitus teisės aktus privalėtų dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, tačiau faktiškai to neatlieka ir išlieka darbdavio žinioje. Tai gali būti prastovos ar nušalinimo atvejais, arba kitais laikotarpiais, kurie yra prilyginami darbo laikui, pavyzdžiui, į darbo laiką įskaitomos pertraukos, kelionės į kitą vietovę ir pan.¹⁰.

Taigi dabartiniame Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra numatyta darbo laiko sąvoka sako: „Darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą,

⁶ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 55-1064. 2 str. 23 d.

⁷ *Ibid.*, 47 str.

⁸ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1972, Nr. 18-137.

⁹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

¹⁰ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 270.

ir kiti jam prilyginti laikotarpiai¹¹. Siekiant nustatyti konkrečius laikotarpius, kurių metu darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, juos būtina apibrėžti. DK 143 straipsnyje numatyti laikotarpiai, kurie yra laikomi darbo laiku. Darbo laiko struktūrą sudaro:

1) faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose.

Šios sąvokos aiškinamos taip, kad visas laikas, kai darbuotojas realiai vykdo veiklą ar atlieka savo pareigas, turi būti laikomas darbo laiku. Jis turėtų būti suprantamas kaip ta darbo laiko dalis, kurią darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą. Šis laikas yra skaičiuojamas darbo dienomis ar darbo valandomis. Be to, yra išskiriama darbo laiko dalis naktį, budėjimas, viršvalandinis darbas, darbas esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų ir darbas švenčių bei poilsio dienomis. Taip pat artima kategorija yra budėjimas. Budėjimo metu darbuotojas neatlieka tiesioginio darbo, tačiau yra pasirengęs atlikti reikalingus veiksmus, kai reikia užtikrinti darbo tvarką įmonėje ar garantuoti neatidėliotinių darbų atlikimą. Budėjimas yra skirstomas į dvi budėjimo rūšis, t.y. budėjimas namuose bei budėjimas darbe. Budėjimo darbe laikas prilyginamas faktiškai dirbtam darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusei darbo laiko.¹²

2) tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas.

Jis yra įskaitomas į darbo laiką pagal faktinį laiką, kuris buvo sugaištas tarnybinėje kelionėje ar komandiruotėje. Komandiruotę galima būtų apibūdinti kaip darbuotojo siuntimą darbdavio nurodymu ir darbdavio nustatytu terminu atlikti tarnybinę užduotį ne nuolatinėje darbo vietoje.¹³ Tarnybine komandiruote laikomas įformintas darbuotojo išvykimas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją.¹⁴ Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio ar susijęs su kelionėmis yra kompensuojamas padidėjęs išlaidas, kurios yra susijusios su tokiu darbo pobūdžiu, todėl tarnybinės komandiruotės metu darbdavys darbuotojui papildomai prie darbo užmokesčio moka dienpinigius bei kompensuoja kitas darbuotojo išlaidas susijusias su komandiruote.¹⁵ Į darbo laiką įeina visas tarnybinėje komandiruotėje išbūtas laikas, t. y. ne tik tas laikas, kai komandiruotas darbuotojas tiesiogiai vykdo jam pavestą tarnybinį pavedimą, savo darbo funkcijas, kelia kvalifikaciją, bet ir laikas, reikalingas iš jo nuolatinės darbo vietos pasiekti tą vietą, su kuria siejamas komandiruotės tikslas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau LAT) savo praktikoje dėl darbo laiko ir

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569., 142 str.

¹² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III. Vilnius: Justitia, 2004. p. 166.

¹³ *Ibid.*, p. 167.

¹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 6 d. nutarimas „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. *Valstybės žinios*, Nr. 162-5905.

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

nepertraukiamo poilsio laiko atribojimo tarnybinės komandiruotės metu teigė, jog, nors pagal Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1 punktą komandiruotam darbuotojui, neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo sutarčiai ar darbo santykiams, turi būti taikomos tos valstybės, į kurios teritoriją darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti, norminių teisės aktų, įskaitant praplėstų kolektyvinių šakos ir teritorinės sutarčių, nuostatos dėl maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko trukmės, tačiau vis tiek darbo laikas ir poilsio laikas darbo laiko struktūroje yra atribojamas, kaip tai nustatyta DK 143 straipsnyje. Dėl to tokiu atveju, kada darbuotojas yra pasiunčiamas į tarnybinę komandiruotę ir būdamas joje atlieka darbo sutartimi ar kitais papildomais susitarimais su darbdaviu sulygtas darbo funkcijas sulygtoje darbo vietoje, sulygtu darbo laiku, darbdavio pavedimu ar jo interesais absoliučiai visas buvimo komandiruotėje laikas negali būti laikomas darbo laiku, nes ir komandiruotėje atliekant darbo funkcijas įstatymu yra išskiriamas kasdienio nepertraukiamo poilsio tarp darbo dienos (pamainos) laikas, kuris neįeina į darbo laiką (DK 143 straipsnio 1 dalies 2 punktas, 2 dalies 5 punktas).¹⁶

Vadinasi, tokiu atveju, kada ieškovas susižalojo, nors ir būdamas komandiruotėje, bet ne dėl darbo veiklos darbo vietoje, ne kelionėje į darbą ar iš darbo, ne darbo metu, o buityje, gyvenamojoje vietoje kasdienio nepertraukiamo poilsio tarp darbo dienos (pamainos) metu, kada darbdavys neturi darbuotojo kontrolės teisės, ir būdamas neblaivus, negali atsirasti darbdavio materialiosios atsakomybės dėl darbuotojo susižalojimo patirtų turtinių ir neturtinių praradimų, nes žalos atsiradimas negali būti traktuojamas kaip susijęs su darbo veikla (DK 246 straipsnio 6 punktas).

Kelionės į darbą/iš darbo laikas paprastai nėra laikomas darbuotojo darbo laiku. Nepaisant to, reikšminga paminėti, ETT 2015 m. rugsėjo 10 d. *Jaeger* nagrinėjamoje byloje pažymėjo, jog tais atvejais, kai darbuotojai neturi nuolatinės ar įprastos darbo vietos, laikas, kurį šie darbuotojai skiria kasdienėms kelionėms iš gyvenamosios vietos į darbdavio nurodyto pirmojo kliento buvimo vietą ir iš paskutiniojo kliento buvimo vietos atgal į gyvenamąją vietą, yra darbo laikas, kaip tai suprantama pagal 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB (toliau – Direktyva) 2 str. 1 p. nuostatą, reglamentuojančią, jog 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.¹⁷

ETT pažymėjo, jeigu darbuotojas, kuris neturi nuolatinės darbo vietos, atlieka

¹⁶ Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 28 d. nutartis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, priimta civilinėje byloje A. G. v. UAB „Gilova“, Nr. 3K-3-36/2012.

¹⁷ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

savo pareigas kelionių pas klientus ir iš jų metu, ši darbuotoją kelionės metu reikia laikyti esančiu darbo vietoje. Kadangi kelionės yra būdingos nuolatinės ar įprastos darbo vietos neturinčio darbuotojo statusui, tokių darbuotojų darbo vietos negalima susiaurinti iki fizinio jų buvimo pas darbdavio klientus. Jeigu nuolatinės ar įprastos darbo vietos neturintys darbuotojai darbo dienos metu naudojami įmonės transporto priemone nuvykti iš savo gyvenamosios vietos pas darbdavio nurodytą klientą arba grįžti į savo gyvenamąją vietą iš šio kliento buvimo vietos ir vykti iš vieno kliento buvimo vietos į kito kliento buvimo vietą, šie darbuotojai kelionių metu turi būti laikomi esančiais darbo vietoje.

Vadovaujantis ETT sprendimu, manytina, kad tais atvejais, kai darbuotojai neturi nuolatinės ar įprastos darbo vietos, o jų darbas yra susijęs su važiavimais ar yra kilnojamojo pobūdžio, laikas, kuomet šie darbuotojai įmonės transportu iš automobilio saugojimo vietos išvyksta į darbdavio nurodytą darbo funkcijų atlikimo vietą ir iš jos atgal grįžta į automobilio saugojimo vietą, galėtų būti laikomas darbo laiku, jei šios kelionės metu darbuotojai yra darbdavio žinioje ir/ar vykdo jo nurodymus¹⁸. ETT nutartyje rašoma, kad jei šios kelionės nebūtų įskaičiuotos į darbo valandas, tai prieštarautų Europos Sąjungos teisei, konkrečiau – Darbo laiko direktyvai¹⁹. Kelionėje praleistas darbo laikas turi būti įskaitomas į darbo savaitės laiką. Teismas pabrėžia, kad įmonės Europos Sąjungos teisės aktus pažeidžia tokiu atveju, jei darbuotojams nenustato pastovaus darbo laiko ir neapmoka tų valandų, kurias darbuotojai praleidžia keliaudami.

3) laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti.

Šis laikas yra glaudžiai susijęs su faktiškai dirbtu laiku, dėl to nėra išskiriamas į kitą kategoriją. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo, kad šis parengiamuosius bei tvarkymo darbus atliktu ne darbo metu.

4) pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką.

Į darbo laiką yra įskaitomos papildomos ir specialios pertraukos. Papildomų ir specialių pertraukų tikslas – išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksnių poveikis²⁰. Papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė, poilsio vieta šių pertraukų metu nustatomi kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse.

¹⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Jaeger* C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578.

¹⁹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

²⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialiųjų pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 14- 559.

Papildoma pertrauka – darbuotojams pailsėti skirtas laikas, kurio trukmę nustato įstatymai, kiti teisės aktai ir kuris numatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse.

5) privalomų medicininių apžiūrų laikas.

LR DK 265 straipsnyje yra teigiama, jog darbuotojai iki aštuoniolikos metų privalo tikrintis sveikatą įsidarbindami ir kiekvienais metais, kol sukaks aštuoniolika metų. Darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimų grafiką. Naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje, įstaigoje, organizacijoje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimų grafiką. Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir su sveikatos priežiūros įstaiga suderintą sveikatos patikrinimų grafiką, su juo pasirašytinai supažindina darbuotojus. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku²¹. Vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už darbo laiką, kurio metu darbuotojas tikrinasi sveikatą, moka darbdavys.

6) stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose.

Negalima painioti savarankiško darbuotojų mokymosi su stažuotėmis ir kvalifikacijos kėlimu. Stažuote ir kvalifikacijos kėlimu pripažintas ne visoks profesinių įgūdžių, gebėjimų tobulinimas ar naujų darbui reikalingu savybių įgijimas, bet tik vykdomas darbdavio siuntimu ir darbuotojo sutikimu. Iš to ir yra kildinama darbuotojo atsakomybė atlyginti darbdavio per paskutinius vienerius metus patirtas darbuotojo mokymo, stažuotės, kvalifikacijos kėlimo išlaidas tuomet, kai darbuotojas savo pareiškimu nutraukia darbo sutartį be svarbių priežasčių bei palieka savo darbo vietą.

7) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos.

Šis darbo laikas yra įskaitomas tik išimtiniais atvejais. Nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos, t.y. būti darbo vietoje, laikytis darbo režimo, vidaus darbo tvarkos taisyklių. Paprastai nušalinus darbuotoją nuo darbo, nušalinimo laikas į darbo laiką nėra skaičiuojamas. Taip pat tokiu atveju nėra mokamas darbuotojui darbo užmokestis. Nušalintas nuo darbo darbuotojas gali būti tik dėl jo paties kaltės. Nušalintas darbuotojas gali būti tuomet, kai darbe pasirodė neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, taip pat, kai atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą.

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III. Vilnius: Justitia, 2004. p. 167.

8) prastovos laikas.

Šis laikas į darbo laiką yra įskaitomas visada. Atsižvelgiant į tai, dėl kieno kaltės paskelbta prastova, gali skirtis darbo užmokestis, kompensacijų darbuotojams dydis, bet ne darbo laiko apskaita²².

9) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

Tokie laikotarpiai, kaip pavyzdžiui, galėtų būti darbų sustabdymas sugedus darbo priemonei (DK 266 straipsnis) ar pagrįstas darbuotojo atsisakymas dirbti, jei yra pavojus jo saugai ir sveikatai (DK 267 straipsnis).

Išanalizavus laikotarpius, kurie sudaro darbo laiko struktūrą, būtina apžvelgti ir laikotarpius, kurie į darbo laiką neįeina:

1) pravaikšta.

Pravaikšta, nebuvimas darbe be pateisinamos priežasties ir be darbdavio, jo įgalioto asmens ar administracijos leidimo neįeina į darbo laiką. Jeigu darbuotojas nebuvo darbe visą darbo dieną, į darbo laiką neįskaitoma visa darbo diena. Jeigu darbuotojas nebuvo darbe dalį dienos, į darbo laiką neįskaitomas visas faktiškai darbe nebūtas laikas, net jeigu jis yra minimalus.

2) neatvykimas į darbą administracijos leidimu.

Į darbo laiką taip pat neįeina neatvykimas į darbą administracijos leidimu. Kitaip nei pravaikšta, neatvykimas į darbą administracijos leidimu nėra darbo drausmės pažeidimas.

3) valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos.

Į darbo laiką neįeina laikas atlikti šias valstybines ir visuomenines pareigas: įgyvendinti rinkimų teisę, atlikti Seimo nario pareigas, atvykti į kvotos, parengtinio tardymo organus, į prokuratūrą ir teismą kaip liudytojui, nukentėjusiajam, specialistui, vertėjui ar kviestiniam, visuomeniniam kaltintojui, visuomeniniam gynėjui, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovui, vykdyti Valstybės kontrolės užduotis, atlikti donoro pareigas.

4) nedarbingumo laikas.

Išskirtinos dvi nedarbingumo rūšys: nedarbingumo netekimas dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, kai darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas ar nustatytas neįgalumas, bei – laikinasis nedarbingumas, kuris yra tuomet, kai darbuotojas tampa laikinai nedarbingu ne dėl sužalojimo ar profesinės ligos, o darbo vieta

²² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras III. Vilnius: Justitia, 2004. p. 169.

ir pareigos paliekamos, kol darbuotojas pasveiks ir sugrįš į darbą.

5) pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdienis (tarp pamainų), kas savaitinis poilsis, šventės, atostogos.

Darbo kodekse yra pateiktas išsamus poilsio laiko rūšių sąrašas, ir kiti darbo kodekso straipsniai, kiti įstatymai, kolektyvinė ar darbo sutartis negali nustatyti kitų nei išvardytos savarankiškų poilsio laiko rūšių. Darbo kodekse įtvirtintas atskiras poilsio laiko rūšis apima įvairus poilsio laikas – skirtingos paskirties pertraukos darbo dienos (pamainos) metu, įvairių rūšių atostogos ir kita. Kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja darbo kodeksas²³. Šis poįstatytis bus detaliau nagrinėjamas trečioje šio darbo dalyje.

6) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

Šie sąrašai nėra baigtiniai. Įstatymuose ir įstatymų lydimočiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatyti ir kiti laikotarpiai, kurie neįskaitomi į darbo laiką, tačiau jie negali keisti įsakmių Darbo kodekso nuostatų²⁴.

Dar neįsigaliojusiam 2016 m. Darbo kodekso 111 straipsnyje taip pat yra įtvirtinta darbo laiko sąvoka: „Darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį.“²⁵ Matoma, kad ši darbo laiko sąvoka yra beveik identiška pateikta direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnyje: tai bet koks laikas, kai darbuotojas pagal nacionalinius teisės aktus ir (ar) praktiką yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo arba atlieka pareigas.

Darbo kodekso 111 straipsnio antroje dalyje yra numatyti laikotarpiai, kurie bet kuriuo atveju yra įtraukiami į darbo laiką:

- 1) pasirengimas darbui darbo vietoje;
- 2) fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos;
- 3) kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas;
- 4) budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka;
- 5) kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas;
- 6) privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas;
- 7) prastovos laikas;

²³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

²⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras III. Vilnius: Justitia, 2004. p. 169.

²⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Teisės aktų registras*. 2016, Nr. 23709.

8) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;

9) kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.

Numatyti laikotarpiai išliko tokie patys kaip ir 2002 m. Darbo kodekse, tačiau laikotarpiai, kurie į darbo laiką neįeina (pravaikšta; neatvykimas į darbą administracijos leidimu; valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos; nedarbingumo laikas; pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kasavaitinis poilsis, šventės, atostogos) nėra eksplicitiškai nurodyti prie darbo laiko struktūros. Kokie laikotarpiai priskiriami prie darbo laiko matome kituose straipsniuose, pavyzdžiui, 2016 m. DK 127 straipsnyje yra įtvirtinta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį. Ten laikas visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti yra įskaitomas į darbo metams, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, tenkančių darbo dienų skaičių²⁶. Taigi 2016 m. Darbo kodeksas nesukuria didelių naujovių, tik pateikia šiek tiek kitokį darbo laiko ir jo struktūros išdėstymą, kuri suderinta su Europos Sąjungos norminiais aktais.

1.2. Poilsio laiko samprata

Poilsio laiko samprata galima suprasti dvejopai: socialine, ekonomine ir teisine prasme. Lietuvių kalbos žodyne poilsio sąvoka nurodyta kaip pailsėjimas po darbo, kelionės, nuo rūpesčių²⁷. Iš to galima daryti išvadą, kad socialiniu požiūriu poilsio laikas gali būti suprantamas ganėtinai siaurai, pavyzdžiui, kaip laisvalaikis, kurį asmuo gali praleisti kaip nori (užsiimti hobiais, bendrauti su žmonėmis ir panašiai). Darbo teisėje poilsio laiko samprata yra kur kas platesnė – poilsio laiku laikomas visas laikas, kuris nėra priskiriamas darbo laikui. Dėl šios priežasties tam tikri laiko periodai, kurie socialiniu atžvilgiu nebūtų laikomi poilsio laiku (valstybinių ir visuomeninių pareigų atlikimas, nedarbingumo laikotarpis, mokymosi atostogos ir panašiai) darbo teisės prasme turi būti laikytini poilsio laiku.

Taigi poilsio laikas – laisvas nuo darbo laikas. Mykolo Riomerio universiteto autorių kolektyvo vadovėlyje yra teigiama, jog vienas esminių požymių, skiriantis poilsio laiką nuo darbo laiko, yra tai, kad poilsio laiku darbuotojas disponuoja visiškai laisvai,

²⁶ *Ibid.*, 127 str.

²⁷ NAKTINIENĖ, G., PAULAUSKAS, J., PETROKIENĖ, R., VITKAUSKAS, V., ZABARSKAITĖ, J. *Lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005 (atnaujinta versija, 2008). [žiūrėta: 2017 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lkzd.lki.lt/Zodynas/Visas.asp>>.

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 ir galimybę sėkmingai.²⁸

Netiesiogiai poilsio laiko reglamentavimas pirmiausia buvo įtvirtintas 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje dėl darbo laiko sutrumpinimo pramonės įmonėse iki aštuonių valandų per dieną bei keturiasdešimt aštuonių valandų per savaitę. Ši konvencija tiesiogiai reglamentavo ne poilsio, bet darbo laiką, t.y. nustatė maksimalią aštuonių valandų darbo dieną bei keturiasdešimt aštuonių valandų darbo savaitę pramonės įmonėse, tačiau tuo pačiu buvo netiesiogiai įtakota ir poilsio laiko trukmė, nes kuo trumpesnis yra darbo laikas, tuo atitinkamai labiau ilgėja poilsio laikas.

Darbuotojų teisė į tinkamos trukmės darbo laiką ir poilsį yra konstitucinė. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje deklaruojama kiekvieno žmogaus teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Ši nuostata tikslinama 49 straipsnyje, kuriame teigiama, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas, o darbo trukę nustato įstatymas²⁹.

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB (toliau – Direktyva 2003/88/EB) nustatyta, jog darbuotojams turi būti suteikiama pakankamai poilsio³⁰. Tai reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais, ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar kitokių neįprastų darbo modelių trumpu ar ilgesniu darbo metu darbuotojai nesusižeis patys, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai.

Poilsio laiko sąvoką galima pavadinti išvestine iš darbo laiko sąvokos. Iki 2002 m. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau Darbo kodeksas arba DK) priėmimo Lietuvos darbo teisės aktuose poilsio laiko sampratą buvo galima interpretuoti ganėtinai laisvai. Galiojęs Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas nepateikė poilsio laiko sąvokos, tačiau dabar jau nebegaliojantis 1993 m. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas pateikė poilsio laiko sąvoką. „Poilsio laikas – kiekvienas laiko tarpas, kuris nėra darbo laikas (švenčių dienos, kasmetinės atostogos, savaitės poilsio laikas, paros poilsio laikas, pertraukos pailsėti ir pavalgyti laikas)³¹“.

²⁸ Bagdanskis T. ir kt. *Darbo teisė*, Vilnius: MRU, 2008, p.18.

²⁹ Nekrošius et al. *Darbo teisė*. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 269.

³⁰ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9), preambulės 5 p.

³¹ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064, 2 str. 24 d.

Įstatymo leidėjas nustatė tokią poilsio laiko sampratą, kokia yra įtvirtinta 2003/88/EB³² direktyvoje, nustatant, kad poilsio laiku yra laikytinas kiekvienas laiko tarpas, kuris nėra darbo laikas.

Dabar Lietuvoje poilsio laiko sąvoką apibrėžia 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 156 straipsnis, kuriame nurodyta, kad poilsio laikas yra „įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas.“³³ Remiantis šiuo Darbo kodekso straipsniu, galima teigti, kad įstatymo leidėjo suformuluotoje poilsio laiko sampratoje yra du elementai: pirmasis – poilsio laikas yra laisvas nuo darbo laikas, antrasis – laisvas nuo darbo laikas turi būti reglamentuotas įstatymu, kolektyvine sutartimi arba individualia darbo sutartimi.

Laisvas nuo darbo laikas yra, kai darbuotojas neturi atlikti darbinių pareigų. Tam, kad tam tikras laikotarpis būtų laikomas poilsio laiku, jis įstatymais, kolektyvine ar darbo sutartimi turėtų būti reglamentuotas kaip laisvas nuo darbo laikas. Poilsio laiku šiuo atveju laikomas toks laikotarpis, kurio metu darbuotojas yra laisvas nuo darbinių pareigų būtent pagal darbo sutartį (antraeilių pareigų atveju – darbinių pareigų pagal kelias darbo sutartis, o papildomo darbo atveju – darbo pareigų pagal darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo) atlikimo.³⁴

Analogiškai poilsio laiko samprata reglamentuota Europos Sąjungos lygmenyje Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“³⁵, kuri pakeitė anksčiau galiojusią 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvą 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“³⁶ (toliau – Direktyva 93/104/EB). Naujojoje direktyvoje poilsio laiko reglamentavimas iš esmės nepasikeitė. Direktyvos 2003/88/EB preambulėje nustatyta, jog kiekvienas Europos Bendrijos darbuotojas turi teisę į savaitės poilsio laiką ir mokamas kasmetines atostogas, kurių trukmė turi būti palaipsniui suderinta atsižvelgiant į nacionalinę praktiką³⁷. Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. Bendrijos darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. Šiomis sąlygomis taip pat yra būtina nustatyti maksimalų savaitės darbo

³² 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9), 2 str. 2 dalis.

³³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

³⁴ Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I dalis. Vilnius: Justitia, 2005, p. 23.

³⁵ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

³⁶ 1993 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, 1993 12 13, p. 18).

³⁷ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9), 2 str.

valandų skaičių.

Direktyva 2003/88/EB pateikia plačią poilsio laiko sampratą. Poilsio laikas apibrėžiamas kaip visoks laikas, kuris nėra darbo laikas. Tame pačiame direktyvos straipsnyje apibrėžta ir darbo laiko sąvoka, pagal kurią darbo laiku laikomas „bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje, vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (ar) praktiką“³⁸. Remiantis šiomis sąvokomis galima teigti, kad poilsio laikas yra visas laikas, kurio metu darbuotojas neturi būti darbo vietoje, nėra darbdavio žinioje bei nevykdo savo darbo pareigų pagal nacionalinės teisės aktus ir (ar)praktiką.

ETT ne vienoje byloje yra akcentavęs, kad direktyvoje naudojamos sąvokos – darbo laikas ir poilsio laiką, nėra tarp šios direktyvos nuostatų, nuo kurių būtų galima nukrypti. Teismas nusprendė, kad šios sąvokos direktyvos prasme neturi būti aiškinamos pagal skirtingus valstybių narių teisės aktų reikalavimus, bet kad jos yra Bendrijos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skatinančius darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimą, sistema ir tikslu³⁹. Teismo nuomone, tik toks nepriklausomas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse.

Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymai nenumato papildomo poilsio laiko požymio – galėjimo darbuotojui šį laiką leisti savo nuožiūra. Iš tiesų toks požymis yra būdingas daugeliui poilsio laiko rūšių. Poilsio laiką darbuotojas gali panaudoti savo nuožiūra: asmeniniams poreikiams tenkinti, darbingumui atkurti, fiziniam ir dvasiniam poilsiui, šeiminiams įsipareigojimams vykdyti, mokytis, kvalifikacijai kelti ir asmenybei ugdyti, sveikatai stiprinti, visuomeninei, politinei, kultūrinei, sportinei veiklai, pilietinėms, politinėms, socialinėms, ekonominėms teisėms įgyvendinti. Vis dėl to prie poilsio laiko reikia priskirti ir tuos laikotarpius, kuriais darbuotojas negali viso poilsio laiko naudoti savo nuožiūra arba turi atlikti tam tikras pareigas, pavyzdžiui, visuomeninės pareigos, komandiruojo buvimas kitoje vietovėje, laikas po kelionės namo ir kita⁴⁰. Taigi įstatymai nereglamentuoja poilsio laiko panaudojimo – darbuotojas gali jį leisti savo nuožiūra, tačiau reguliuoja poilsio laiko trukmę per kalendorinį laiko tarpą (darbo dieną, parą, savaitę, metus) ar atsiradus tam tikroms aplinkybėms, bei jo suteikimo sąlygas.

Taigi ir tarptautinės teisės, ir nacionalinės konstitucinės normos deklaruoja

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9d. sprendimas *Jaeger* C-266/14. ECLI:EU:C:2003:437.

⁴⁰ Nekrošius et al. *Darbo teisė*. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 289.

žmogaus teisę į poilsį ir darbo laiko apribojimą šiai teisei tinkamai įgyvendinti. TDO, Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktai gana plačiai apibrėžia darbo ir poilsio laiko sampratą.

2. DARBO IR POILSIO LAIKO REGLAMENTAVIMO RAIDA LIETUVOJE

2.1. Darbo ir poilsio laikas atkurtoje Lietuvoje

Paskelbus Lietuvos Nepriklausomybę, buvo išleista nemažai įstatymų, tame tarpe reglamentuojančių darbo ir poilsio laiką. Nepriklausomybė buvo atkurta tik 1990 m. kovo 11 d. Tada prasidėjo naujas, nepriklausomos Lietuvos etapas. Norint nustatyti darbo ir poilsio laiko reglamentavimo kryptis svarbu įvertinti, kokios teisės normos galiojo atkurtoje Lietuvoje, šiuo metu galiojantis ir netrukus įsigaliosiantis Darbo kodeksai.

2.1.1. Lietuvos Respublikos Laikinis Pagrindinis įstatymas

Nors pats Laikinis Pagrindinis įstatymas⁴¹ buvo priimtas ir įsigaliojo 1990 m. kovo 11 d., ir galiojo iki 1992 m. lapkričio 2 d. (t.y. iki tol, kol įsigaliojo Lietuvos Respublikos Konstitucija⁴²), tačiau per nepilnus 3 galiojimo metus Laikinis pagrindinis įstatymas buvo keistas net 22 kartus.

Laikinojo pagrindinio įstatymo 15 straipsnis numatė, kad motinystė ir šeima yra ypatingoje valstybės globoje, todėl darbo laiko trumpinimas motinoms buvo nustatomas atskirais įstatymais, t.y. nors ir buvo įtvirtinta moterų ir vyrų lygybė prieš įstatymą, tačiau Valstybė, naudodamasi jai suteiktais instrumentais, suteikė motinoms lengvatas darbo ir poilsio laiko atžvilgiu.

Taip pat aktualus ir Laikinojo Pagrindinio įstatymo 19 straipsnis. Jame numatyta, kad kiekvienas Lietuvos pilietis turi teisę į poilsį, o tą teisę užtikrina ne ilgesnės kaip 41 valandos darbo savaitė, kasmetinės apmokamos atostogos, poilsio dienų suteikimas kiekvieną savaitę. Galima pastebėti, kad Laikinajame Pagrindiniame įstatyme buvo numatytas kasmetinis ir kassavaitinis poilsio laikas, taip pat kiek neįprasta 41 valandos darbo savaitė. Tačiau 41 valandos darbo savaitė buvo panaikinta priėmus 1990 m. rugsėjo 11 d. įstatymą Nr. I-544⁴³, kuris, įsigaliojęs priėmimo dieną, nustatė, kad darbo savaitė trunka 40 valandų.

Manytina, kad atkurtos Lietuvos įstatymų leidėjas sumažindamas darbo savaitės laiko trukmę nuo 41 valandos per savaitę iki 40 valandų užtikrino tarptautinių dokumentų

⁴¹ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Lietuvos Respublikos Laikinojo Pagrindinio Įstatymo“. *Lietuvos aidas*, 1990, Nr. 11-0.

⁴² Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

⁴³ Lietuvos Respublikos Laikinis Pagrindinis Įstatymas. *Vyriausybės žinios*. 1990, Nr. 27-637.

įgyvendinimą Lietuvos teisinėje sistemoje, numatyta Konvencijoje Nr. 47⁴⁴. Teisė į poilsį buvo apibūdinama ne tik nustatant ne ilgesnę nei 40 valandų darbo savaitę, bet ir vertinant ją platesniame socialiniame kontekste, skelbta, kad teisė į poilsį neatsiejama ne tik nuo kasmetinių mokamų atostogų, bet ir nuo kultūros, švietimo ir sveikatos įstaigų tinklo, sporto, kūno kultūros ir turizmo plėtros, palankių poilsio gyvenamojoje vietoje ir kitų sąlygų racionaliai leisti laisvalaikį sudarymo.

Minėto Laikinojo Pagrindinio įstatymo 19 str. 2 d. buvo numatyta, kad kolūkiečių darbo ir poilsio laiką nustato kolūkiai. Iš tiesų, nėra suprantama, kodėl, priimant Laikinąjį Pagrindinį įstatymą, kolūkiai buvo atskirti, tačiau manytina, kad toks atskyrimas buvo ydingas ir galimai suteikė galimybę kolūkių savininkams pažeisti žmonių teises ir taip neužtikrinti tarptautiniuose dokumentuose numatytų maksimalių darbo laiko ir minimalių poilsio laiko standartų.

2.1.2. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas

Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas⁴⁵ (toliau – Darbo įstatymų kodeksas arba DĮK) Lietuvoje įsigaliojo 1973 m. sausio 1 d. ir buvo pagrindinis įstatymas, reglamentuojantis darbo teisinius santykius.

Darbo įstatymų kodekso 52 straipsnis numatė, kad normalus darbininkų ir tarnautojų darbo laikas įmonėse, įstaigose, organizacijose negali būti ilgesnis kaip 41 valanda per savaitę. Minėtas straipsnis leidžia daryti išvadą, kad kasdien buvo dirbama po 8,2 valandos, t.y. 8 val. 12 min. Tokia 41 valandos darbo savaitė per 5 dienas buvo išdėstoma pakankamai neįprastai.

Tačiau 1990 m. įstatymas buvo pakeistas⁴⁶ ir darbo laikas buvo sutrumpintas iki 40 valandų per savaitę. Manytina, kad toks savaitės darbo laiko sutrumpinimas buvo atliktas siekiant atitikti Konvencijoje dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę⁴⁷ numatyta 40 darbo valandų per savaitę principą. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad Konvencija Nr. 47 buvo ratifikuota ir Lietuvoje įsigaliojo tik 1995 m., o minėtas įstatymas pakeistas jau 1990 metais, t.y. gerokai anksčiau prieš Konvencijos Nr. 47 ratifikavimą. Todėl vėl belieka spėlioti – ar Lietuvos įstatymų leidėjas tiesiog taip ruošėsi

⁴⁴ *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Kolektyvinė monografija. Atsak. redaktorius Justinas Usonis. – Vilnius: MRU Leidybos centras, 2010, p. 199.

⁴⁵ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1972, Nr. 18-137.

⁴⁶ Lietuvos Aidas, 1990, Nr. 47, 1990, Nr. 22-540.

⁴⁷ 1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-649.

ratifikuoti Konvenciją dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę ir nacionalinius įstatymus pakeitė anksčiau nei to reikalavo Konvencija Nr. 47, ar taip buvo suteikta galimybė parodyti tautai, kad valdžia dėl jos stengiasi ir siekia užtikrinti geras ir palankias darbo sąlygas darbuotojams?

DĮK 54 ir 55 str. numatė atitinkamai penkių ir šešių darbo dienų savaitę. Esant penkių dienų darbo savaitei, buvo numatyta, kad 5 dienos yra darbo dienos, o dvi – poilsio. Penkių dienų darbo savaitė buvo konstanta, tačiau tokiose įstaigose, kur dėl gamybos pobūdžio nėra tikslinga įvesti penkių dienų darbo savaitę, būdavo nustatoma šešių dienų darbo savaitė – šešios darbo dienos ir viena poilsio diena. Jei buvo dirbama pagal įprastą, nesutrumpintą savaitinę valandų normą, tai kasdienis darbas negalėjo trukti ilgiau kaip 7 valandas, neviršijant 41 valandos (o pasikeitus įstatymui – 40 valandų) savaitinės normos. Tad manytina, kad esant šešių dienų darbo savaitei darbuotojai beveik niekada nedirbdavo pilnos darbo savaitės (šešių dienų) po maksimalų valandų kiekį.

Taip pat atkreiptinas dėmesys į DĮK 56 str., kuriame numatyta, kad švenčių dienų išvakarėse darbo trukmė trumpinama viena valanda, nepriklausomai nuo, ar dirbama penkių ar šešių dienų darbo savaitė. Tačiau darbuotojai, dirbantys šešių dienų darbo savaitę, švenčių dienų išvakarėse negalėjo dirbti daugiau nei 6 valandas (pasikeitus įstatymui, ir darbo savaitės laikui sumažėjus nuo 41 valandos iki 40 valandų – 5 valandas). Akcentuotina, kad aptarti tarptautiniai dokumentai nenumatė prievolės valstybėms, ratifikavusioms Konvencijas, švenčių dienų išvakarėse trumpinti darbo dienos viena valanda.

Darbo įstatymų kodeksas, be kita ko, numatė ir poilsio laiką bei jį reglamentavo. Pavyzdžiui, Darbo įstatymų kodekso 67 str. 1 d. numatė, kad pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia ir pabaiga yra nustatoma vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, tačiau bet kokių atveju negali būti ilgesnė kaip 2 valandos.

Kalbant apie kassavaitinį poilsį, tai tas pats Darbo įstatymų kodeksas nustatė, kad esant penkių dienų darbo savaitei, yra skiriamos dvi poilsio dienos, o šešių dienų darbo savaitei – viena. Tačiau bet kokių atveju, įstatymų leidėjas imperatyviai nurodė, kad bendra poilsio diena yra sekmadienis. Galima būtų pastebėti, kad DĮK numatė pakankamai ilgą nepertraukiamojo kassavaitinio poilsio trukmę – net 42 valandas (palyginimui – dabar galiojančiame darbo kodekse, minimali nepertraukiamojo kassavaitinio poilsio trukmė yra 35 valandos). Todėl darytina išvada, kad esant penkių dienų darbo savaitei, poilsio dienos galėjo būti ne tik šeštadienis–sekmadienis, bet ir sekmadienis–pirmadienis.

Galima pastebėti ir tai, kad pirminėje DĮK redakcijoje buvo numatytas trumpas švenčių dienų sąrašas – jų buvo tik 8:

- sausio 1 d. – Naujieji metai;
- kovo 8 d. – Tarptautinė moters diena;
- gegužės 1 ir 2 d. – Darbo žmonių tarptautinio solidarumo diena;
- gegužės 9 d. – Pergalės diena;
- lapkričio 7 ir 8 d. – Didžiosios Spalio socialistinės revoliucijos metinės;
- gruodžio 5 d. – TSRS Konstitucijos diena.

Iš karto galima pastebėti, kad beveik visos dienos, paskirtos šventinėmis dienomis, buvo komunizmo pasekmė – šiuo metu tik Naujieji metai yra pripažįstami kaip šventinė diena, o kitos dienos yra nešventinės. Analizuojant besikeičiančią DĮK 74 str., kuriame numatytos švenčių dienos, redakcija, pastebėtina, kad TSRS Konstitucijos diena buvo perkelta iš gruodžio 5 d. į spalio 7 d.

1990 m. spalio 25 d., atkūrus Lietuvos Respublikos Nepriklausomybę, buvo iš esmės pakeistas DĮK 74 str., kuriame buvo numatytos švenčių dienos::

- sausio 1-oji – Naujųjų metų diena;
- Vasario 16-oji – Lietuvos valstybės atkūrimo diena;
- sekmadienis ir pirmadienis – krikščionių Velykų (pagal vakarietiškąją tradiciją) dienos;
- pirmasis gegužės sekmadienis – Motinos diena;
- liepos 6-oji – Mindaugo karūnavimo – Valstybės diena;
- lapkričio 1-oji – Visų Šventųjų ir mirusiųjų minėjimo (Vėlinių) diena;
- gruodžio 25-oji ir 26-oji – Šventų Kalėdų dienos.

Vėliau straipsnis buvo pildomas dar keletą kartų ir kaip švenčių diena įtraukta gegužės 1-oji (Tarptautinė darbo diena) ir kovo 11-oji – Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo diena.

Didelis dėmesys turi būti skirtinas ir kasmetiniam poilsiui. Pavyzdžiui, DĮK 77 straipsnyje numatyta, kad darbininkams ir tarnautojams kasmetinės atostogos yra ne mažiau kaip 15 darbo dienų, o palaiptiniam bus įvedamos ir ilgesnės atostogos. Pažymėtina, kad šis straipsnis per visą Darbo įstatymų kodekso galiojimo laikotarpį, t.y. per 40 metų, nebuvo keičiamas. Taigi iki pat 2003 m. sausio 1 d., kai įsigaliojo darbo kodeksas, darbuotojai turėjo tik 15 darbo dienų atostogų, nors tarptautiniai dokumentai numatė, kad minimalus kasmetinis poilsis yra 28 kalendorinės dienos.

Todėl darytina išvada, kad Lietuvoje galiojantis Darbo įstatymų kodeksas ne vienu atveju prieštaravo ratifikuotoms ir Lietuvai privalomoms Konvencijoms.

2.1.3. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas

Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas⁴⁸, įsigaliojęs 1992 m. sausio 1 d. ir galiojęs iki DK priėmimo, taigi iki 2003 m. sausio 1 d., buvo teisės aktas, išsamiai reglamentuojantis kasmetinio poilsio laiką.

Atostogų įstatyme, galiojusiam 11 metų, buvo nurodyta, kad atostogos yra kasmetinės ir tikslinės – taigi kaip ir Darbo kodekse. Atostogų įstatymas numatė, kad kasmetinės atostogos – tai kalendorinės dienos, suteikiamos darbuotojams pailsėti ir atstatyti darbingumą, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį, jų trukmė yra 28 kalendorinės dienos, o asmenims iki 18 metų ir invalidams – 35 dienos. 1996 metais įstatymas buvo pakeistas⁴⁹, ir praplėstas asmenų, kuriems skiriamos 35 kalendorinės dienos kasmetinių atostogų, ratas – 35 kalendorinių dienų atostogos taip pat buvo suteiktas ir motinoms ar tėvams, vieniems auginantiems namie vaiką invalidą, iki jam sueis 16 metų.

Atostogų įstatymo 8 str. buvo numatyta, kad už pirmuosius darbo metus atostogos suteikiamos po šešių mėnesių nepertrauktojo darbo toje įmonėje, bet ne vėliau kaip iki darbo metų pabaigos. Galima pastebėti, kad šiuo metu galiojančiame darbo kodekse nebėra numatyta, kad kasmetinės atostogos suteikiamos ne vėliau kaip iki darbo metų pabaigos. Kvestionuotinas minėtas reglamentavimas buvo, manytina, logiškai panaikintas, kadangi esant anksčiau buvusiam reglamentavimui, darbuotojui ir darbdaviui, sudarius darbo sutartį antroje metų pusėje, kalendoriniams metams artėjant į pabaigą, darbdavys privalėjo išleisti darbuotoją į kasmetines atostogas, nepriklausomai nuo to, ar tokia galimybė, atsižvelgiant į darbo pobūdį ir apimtis buvo ar ne. Todėl manytina, kad įsigaliojusiam Darbo kodekse, atsižvelgiant į visas aplinkybes, panaikintas šis reguliavimas buvo panaikintas.

Lietuvos Respublikos atostogų įstatymo III skirsnis reglamentavo tikslines atostogas. Pagal minėtą įstatymą, tikslinės atostogos galėjo būti tik nėštumo ir gimdymo, vaiko priežiūros, mokymosi ir nemokamos atostogos. Galima pažymėti, kad Atostogų įstatymui netekus galios ir įsigaliojus Darbo kodeksui, pastarasis nuo pat jo įsigaliojimo

⁴⁸ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. *Lietuvos Aidas*, 1992, Nr. 2-18.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. *Vyriausybės žinios*, 1996, Nr. 41-986.

dienos buvo papildytas kūrybinėmis atostogomis ir atostogomis valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti, o vėliau – ir tėvystės atostogomis⁵⁰.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo įstatymų kodeksas neišskyrė jokių tikslinių atostogų, tačiau jų reglamentavimas atsirado įsigaliojus Atostogų įstatymui. DĮK buvo minimos neapmokamos atostogos, kurios savo esme ir turiniu sutampa su Atostogų įstatyme reglamentuotomis nemokamomis atostogomis, tad manytina, kad jos, kaip tikslinių atostogų rūšis, vis dėlto buvo numatytos DĮK.

Iki Nepriklausomybės atkūrimo viršvalandinis darbas buvo draudžiamas, o leidžiamos išimtys buvo labai smulkiai reglamentuojamos. DĮK 103 str. nurodomos dvi pagrindinės viršvalandinio darbo sąlygos: pirma, dirbama virš nustatyto darbo laiko ir, antra, dirbama administracijos liepimu arba su jos žinia. Skiriami dienos viršvalandžiai, atsirandantys dirbant padieniu darbo laiko režimu, ir apskaitinio laikotarpio pabaigoje suskaičiuoti viršvalandžiai, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą. DĮK nustatomos išimtys, kada darbas nelaikomas viršvalandiniu (dirbantiems nenormuotą dieną, antraeilininkams, gydytojams, kt.). Įtvirtintas viršvalandžių maksimumas – 120 valandų per metus⁵¹. Draudžiama dirbti viršvalandžius norint kompensuoti vėlavimą ar praleistas dienas. Išskirtina, kad visasąjunginė profesinių sąjungų centro taryba tais laikais sukūrė daug instrukcijų, reglamentuojančių darbo ir poilsio laiką.

2.1.4. Lietuvos Respublikos Žmonių saugos darbe įstatymas

Žmonių saugos darbe įstatymas galiojo nuo 1993 spalio 22 d. iki 2003 liepos 16 d. Tuo metu valstybėje vyko dideli pokyčiai, todėl per tą laiką įstatymas buvo keičiamas keturis kartus. Atskiras įstatymo skyrius reglamentavo darbo ir poilsio laiką, kiek to nereglamentavo Atostogų įstatymas.⁵²

Normali darbuotojų darbo trukmė įmonėse negalėjo būti ilgesnė kaip 40 valandų per savaitę. Darbo dienos trukmė buvo nustatoma pagal darbo dienų skaičių per savaitę. Maksimali darbo dienos trukmė, įskaitant viršvalandžius, negalėjo viršyti 10 valandų per parą ir tik išimtiniais atvejais, maksimali darbo dienos trukmė (kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti) galėjo būti iki 12 valandų per parą. Darbuotojams, dirbantiems ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo

⁵⁰ *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 72-2677.

⁵¹ *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Kolektyvinė monografija. Atsak. redaktorius Justinas Usonis. – Vilnius: MRU Leidybos centras. 2010, p. 201.

⁵² Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. *Lietuvos Aidas*, 1992, Nr. 2-18.

dienos trukmė (kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti) negalėjo būti ilgesnė kaip 12 valandų.

Sutrumpinta darbo trukmė buvo nustatoma: 1) darbuotojams nuo 16 iki 18 metų – 36 valandos per savaitę, o asmenims nuo 14 iki 16 metų – 24 valandos per savaitę; 2) moksleiviams, dirbantiems mokslo metais laisvu nuo mokymosi metu, darbo laiko trukmė per savaitę negali viršyti pusės maksimalios darbo laiko trukmės, nustatytos šio straipsnio 1 punkte; 3) darbuotojams, dirbantiems labai kenksmingomis darbo sąlygomis (67 straipsnis) – ne daugiau kaip 36 valandos per savaitę. 4) riboto darbingumo asmenims – pagal medicinos arba invalidumą nustačiusios komisijos išvadą.⁵³

Įstatymas nustatė 5 darbo dienų savaitę su 2 poilsio dienomis. Įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų 5 darbo dienų savaitė neįmanoma, buvo nustatoma 6 darbo dienų savaitė su 1 poilsio diena. Taip pat buvo nustatyta, jog esant 6 darbo dienų savaitei, darbo laikas negali trukti ilgiau kaip 7 valandas, kai savaitės darbo laiko norma – 40 valandų.

Įstatymo 50 straipsnyje buvo nustatytos 4 poilsio laiko rūšys darbuotojų darbingumui ir sveikatai atgauti:

- 1) pertrauka pailsėti ir pavalgyti;
- 2) papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos laiku;
- 3) paros poilsis;
- 4) savaitės poilsis.⁵⁴

51 straipsnyje nustatyta, jog darbuotojams pailsėti ir pavalgyti suteikiama ne trumpesnė kaip pusės valandos ir ne ilgesnė kaip 2 valandų pertrauka. Jos metu jie turi teisę palikti darbo vietą ir pertrauką naudoti savo nuožiūra. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti privalo būti suteikiama ne vėliau kaip po 4 valandų nuo darbo pradžios. Ši pertrauka į darbo laiką neįskaitoma.

Atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojams darbo laiku suteikiamos papildomos pertraukos pailsėti. Darbuotojams, dirbantiems lauke arba nešildomose patalpose taip pat kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose numatytais atvejais, privalo būti suteikiamos specialios pertraukos. Papildomos ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką ir negali būti trumpesnės kaip 10 minučių. Papildomų ir specialių pertraukų pailsėti skaičius, trukmė ir poilsio vieta, atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas, nustatomi

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 95-2968.

kolektyvinėse sutartyse, o jei tokių sutarčių nėra, – darbo sutartyse ir Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pase.⁵⁵

Įstatymas taip pat draudžia skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės. Darbuotojo poilsio laikas per parą negali būti trumpesnis kaip 11 valandų iš eilės, nepaisant to, ar darbuotojas dirba vienoje, ar keliose darbovietėse, pagal vieną ar daugiau darbo sutarčių.

Darbuotojo savaitės nepertraukiamo poilsio laikas kiekvieną savaitę privalo būti ne trumpesnis kaip 35 valandos⁵⁶. Tame pačiame straipsnyje nustatyta, jog bendra poilsio diena yra sekmadienis.

Matome, kad Žmonių saugos darbe įstatymas nereglementavo kasmetinių atostogų suteikimo. Žmonių saugos darbe įstatymas neišskyrė jokių tikslinių atostogų, tačiau tai reguliavo 1992 m. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas.

2.2. Darbo ir poilsio laiko reglamentavimas 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekse

2.2.1 Poilsio laiko rūšys

Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIV skyrius apima poilsio laiko poįstitutį. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 157 straipsnyje yra išskiriamos poilsio laiko rūšys. Poilsio laiko rūšys yra šios:

- 1) pertrauka pailsėti ir pavalgyti;
- 2) papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku;
- 3) paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų);
- 4) savaitės nepertraukiamasis poilsis;
- 5) kasmetinis poilsio laikas (švenčių dienos, atostogos).⁵⁷

Be šių Lietuvos Respublikos darbo kodekse 157 straipsnyje paminėtų rūšių, reikia išskirti dar vieną rūšį – tikslinį poilsį (tikslines atostogas ir atleidimą nuo darbo tam tikram tikslui).⁵⁸

Pertrauka pailsėti ir pavalgyti

Ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti darbuotojui turi būti suteikta per jo darbo dieną (pamainą). Direktyva

⁵⁵ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 95-2968. 52 str.

⁵⁶ *Ibid.*, 54 str.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁸ Nekrošius et al. *Darbo teisė*. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 289.

2003/88/EB nustato suteikti pertrauką darbuotojui tik tada, kai jo darbo diena yra ilgesnė kaip 6 valandos.⁵⁹

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 158 straipsnį ši pertrauka paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų. Kodeksas numato, jog darbuotojas pertrauką pailsėti ir pavalgyti gali naudoti savo nuožiūra, jos metu turi teisę palikti darbo vietą, todėl ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką. Numatoma darbdavio pareiga pasirūpinti, kad darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos per pertrauką pailsėti ir pavalgyti, o jei dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku. Kodekse reglamentuojama, jog pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaiga ir kitas sąlygas nustato darbo tvarkos taisyklės, darbo grafikas, kolektyvinė ir darbo sutartis.⁶⁰

Reglamentuojant šią poilsio laiko rūšį Darbo kodekso 158 straipsnio 3 dalis numato galimybę dirbti be pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kai yra tenkinamos šios dvi sąlygos:

1) darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų;

2) yra nustatyta šešių dienų darbo savaitė ir konkreti darbo diena yra poilsio ar švenčių dienų išvakarėse.

Kitų išimčių, susijusių su darbo dienos (pamainos) trukme ir numatančių galimybę dirbti be pertraukos pailsėti ir pavalgyti, Darbo kodeksas nenumato. Iš to seka išvada, kad darbuotojas dirbdamas iki ne ilgiau nei 6 darbo valandas neturi teisės į pertrauką pailsėti ir pavalgyti.

Papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku

Atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojams darbo laiku suteikiamos papildomos pertraukos pailsėti. Tai numato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 159 straipsnis ir detaliau reglamentuoja 2003 m. vasario 3 d. Vyriausybės nutarime Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. Šios pertraukos suteikiamos labiau pažeidžiamoms asmenų kategorijoms – invalidams, nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms moterims, senatvės pensininkams ir kitiems darbuotojams, kuriems pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl jų sveikatos turi būti įgyvendintos jų darbo ir poilsio režimo rekomendacijos.⁶¹ Jaunesniems kaip

⁵⁹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁶¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių

aštuoniolikos metų darbuotojams, kurių darbo laiko trukmė yra ilgesnė negu keturios valandos, privalo būti suteikta mažiausiai trisdešimties minučių papildoma pertrauka pailsėti darbo metu. Ji yra įskaitoma į darbo laiką. Taip pat kūdikiui maitinti ne rečiau kaip kas 3 valandos krūtimi maitinančiai moteriai turi būti suteikta ne trumpesnė kaip 30 minučių pertrauka. Moters pageidavimu tokios pertraukos gali būti sujungiamos arba pridamos prie pertraukos pavalgyti ir pailsėti, arba perkeliamos į dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną.

Skirtingai nei papildomų pertraukų atveju, teisė į specialias pertraukas siejama ne su tam tikromis darbuotojo savybėmis, o su jo dirbamo darbo pobūdžiu arba specifinėmis darbo sąlygomis. Speciali pertrauka yra skiriamos darbuotojams, kurie dirba lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip minus 10 laipsnių Celsijaus, taip pat darbuotojams, kurie dirba sunkų fizinės ar didelės protinės įtampos reikalingą darbą arba veikiami kitų nepalankių sveikatai veiksnių, pailsėti skirtas laikas, kurio trukmė (ne mažiau nei 10 minučių), atsižvelgiant į darbo (gamybos) pobūdį ir profesinę riziką, nustatoma kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse.

Paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų)

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 160 straipsnyje numatyta, jog kasdieninio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės. To paties straipsnio 2 dalis numato, kad kasdieninio nepertraukiamojo poilsio laikas darbuotojams iki šešiolikos metų privalo būti ne trumpesnis kaip keturiolika valandų, o asmenims nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų – ne trumpesnis kaip dvylika valandų ir apimti laiką nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Toks paros poilsio reglamentavimas atitinka Direktyvos 2003/88/EB 3 straipsnyje įtvirtintą nuostatą, nustatančią, kad kiekvienam darbuotojui turi būti suteikta teisė į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiko per parą. Būtinai šios poilsio laiko rūšies požymis yra nepertraukiamumas, t.y. paros poilsio laikas privalo būti suteiktas visas iš karto, neskaidant į atskiras dalis.

Problema gali kilti, kai darbuotojas dirba pagal kelias darbo sutartis. Tai išsprendžia 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimas Nr.1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Darbuotojas, norintis eiti antraeilės pareigas (dirbti darbą), iki

pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 14-559.

darbo sutarties sudarymo turi pateikti darbdaviui, kuris darbuotoją priima į antraeiles pareigas (darbą), iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo kasdienio darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas. Darbuotojas, dirbantis keliose darbovietėse, būsimajam darbdaviui turi pateikti pažymą apie darbo laiko kitose darbovietėse pradžią ir pabaigą. Šios pažymos galioja vienerius darbo metus ir yra saugomos kartu su darbo sutartimi. Pasikeitus darbo ir poilsio laikui pagrindinėje darbovietėje, darbuotojas turi apie tai pranešti priėmusiam jį į antraeiles pareigas (darbą) darbdaviui ir pateikti pažymą. Pagal antraeilių pareigų (darbo) sutartis darbuotojas gali dirbti keliose darbovietėse. Darbdavys, gavęs pažymą apie darbo ir poilsio laiką, turi užtikrinti, kad asmuo, dirbantis pagal 2 ar daugiau darbo sutarčių, nedirbtų ilgiau kaip 12 valandų per dieną.⁶²

Savaitės poilsis

Tai laiko tarpas tarp dviejų paeiliui darbo savaitių. Jo trukmė priklauso nuo to, kokia darbo savaitė yra nustatyta: 5 darbo dienų su 2 poilsio dienomis ar 6 darbo dienų su viena poilsio diena įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų 5 darbo dienų savaitė neįmanoma. Esant 5 darbo dienų savaitei, savaitės poilsis tenka dviem bendroms poilsio dienoms – šeštadieniui ir sekmadieniui, o 6 darbo dienų savaitės bendra poilsio diena yra sekmadienis. Verta atkreipti dėmesį, kad direktyvoje 93/104/EB buvo padaryti pakeitimai po to, kai Europos Bendrijų Taryba Europos Sąjungos Teisingumo Teismas sprendimo byloje C-84/94 neįrodė, jog sekmadienis, kaip savaitinio poilsio diena, labiau užtikrina darbuotojo saugą ir sveikatą nei bet kuri kita savaitės diena. Teismas nurodė panaikinti direktyvos 93/104/EB 5 straipsnio nuostatą dėl sekmadienio kaip būtinos savaitinio poilsio dienos.⁶³ Direktyvoje 2003/88/EB jau nebėra sekmadienio kaip bendros poilsio dienos, tačiau dabartiniame Lietuvos Respublikos darbo kodekse tai yra išlikę. Jis draudžia skirti darbuotojus dirbti poilsio dienomis. Išimtys numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 161 straipsnyje:

- 1) Įmonėms ir organizacijoms, kuriose bendrą poilsio dieną negalima nutraukti darbo dėl to, kad reikia aptarnauti gyventojus (miesto transportas, sveikatos priežiūros įstaigos, energijos tiekimo įmonės, teatrai, muziejai ir kt.), poilsio dienas nustato savivaldybės vykdomoji institucija.

⁶² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2003 m. rugpjūčio 19 d. Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003-08-22, Nr. 81-3690.

⁶³ *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Kolektyvinė monografija. Atsak. redaktorius Justinas Usonis. – Vilnius: MRU Leidybos centras. 2010, p. 195.

2) Įmonėse ir organizacijose, kuriose negalima sustabdyti darbo dėl techninių gamybos sąlygų arba dėl to, kad reikia nuolat nepertraukiamai aptarnauti gyventojus, taip pat kitose nepertraukiamos gamybos įmonėse poilsio dienos suteikiamos kitomis savaitės dienomis iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal darbo (pamainų) grafikus.

3) Esant suminei darbo laiko apskaitai, darbuotojams suteikiamos poilsio dienos pagal darbo (pamainų) grafikus (tvarkaraščius).

4) Asmenims iki aštuoniolikos metų turi būti suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę.

5) Derinant darbuotojų poilsio laiką su švenčių dienomis, poilsio dienos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose gali būti perkeltos Vyriausybės nutarimu, kuris kitoms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms būtų rekomendacinio pobūdžio. Dėl poilsio dienų perkėlimo darbo laikas negali pailgėti.

Taigi nors bendra poilsio diena yra sekmadienis ir (arba) šeštadienis, tačiau praktikoje šis draudimas dažnai ignoruojamas pasitelkiant 161 straipsnio 6 dalies išimtį, leidžiantį dirbti darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų (nepertraukiančiai veikiančios įmonės, organizacijos), darbus, būtinus gyventojams aptarnauti, taip pat neatidėliotinus remonto ir krovos darbus.

Direktyvoje 2003/88/EB 5 straipsnyje numatyta, jog valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką. Jei to reikia dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų 24 valandų poilsio laiką. Tai įgyvendina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 161 straipsnio 5 dalis.

Kasmetinis poilsio laikas (švenčių dienos, atostogos)

Tai metų laikotarpiu darbuotojams suteikiamos poilsio dienos. Prie metų poilsio priskiriamos švenčių dienos ir kasmetinės atostogos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 162 straipsnio 1 dalyje išvardytos valstybės švenčių dienos, kuriomis nedirbama:

- 1) sausio 1–ąją – Naujųjų metų dieną;
- 2) vasario 16–ąją – Lietuvos valstybės atkūrimo dieną;
- 3) kovo 11–ąją – Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo dieną;
- 4) sekmadienį ir pirmadienį – krikščionių Velykų (pagal vakarietiškąją

tradiciją) dienomis;

- 5) gegužės 1–ąją – Tarptautinę darbo dieną;
- 6) pirmąjį gegužės sekmadienį – Motinos dieną;
- 7) pirmąjį birželio sekmadienį – Tėvo dieną;
- 8) birželio 24–ąją – Rasos ir Joninių dieną;
- 9) liepos 6–ąją – Valstybės (Lietuvos karaliaus Mindaugo karūnavimo) dieną;
- 10) rugpjūčio 15–ąją – Žolinę (Švč. Mergelės Marijos ėmimo į dangų dieną);
- 11) lapkričio 1–ąją – Visų Šventųjų dieną;
- 12) gruodžio 24–ąją – Kūčių dieną;
- 13) gruodžio 25–ąją ir 26–ąją – Kalėdų dienomis;

Taigi palyginus prieš tai galiojusiais įstatymais matome ilgesnį švenčių sąrašą. Priėmus 2002 metų Lietuvos Respublikos darbo kodeksą švenčių sąrašas pasipildė Žolinės švente. Vėliau, 2003 m. 162 straipsnio 1 dalis buvo papildyta nauju 7 punktu: birželio 24–ąją – Rasos ir Joninių dieną padaryti šventine diena. Nuo 2009 m. Tėvo diena (pirmasis birželio sekmadienis), o nuo 2011 m. – Kūčių diena (gruodžio 24 diena), tapo šventinėmis dienomis. Taigi 2002 m. Kodeksas numatė 4 šventinėmis dienomis daugiau nei ankstesnis reguliavimas.

2005 m. gruodžio Lietuvos Respublikos darbo kodeksas buvo papildytas nuostata, pagal kurią su švenčių dienomis sutampančios poilsio dienos perkeliamos į artimiausią po jų einančią darbo dieną (162¹ straipsnis). Tačiau 2008 m. gruodžio 19 d. šis straipsnis pripažinimas netekusiu galios.

Atmintinos dienos yra išvardytos Atmintinų dienų įstatyme⁶⁴. Atmintina diena – reikšminga diena, susijusi su esminiais Lietuvos valstybingumo kūrimo ir įtvirtinimo faktais ir (ar) įvykiais, visuotinių vertybių propagavimu, atminimo kultūros ir gyvosios istorijos išsaugojimu. Tai yra darbo dienos ir jokios specialios normos dėl darbo jomis nėra numatytos.

Kasmetinis poilsiu taip pat laikomos ir kasmetinės atostogos. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 164 straipsnį yra skiriamos dvi atostogų rūšys: kasmetinės ir tikslinės.

Kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Kodekso 162 straipsnyje nurodytos švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaitomos. Kasmetinės atostogos yra minimaliosios, pailgintos ir papildomos.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1672.

Kasmetinės minimalios atostogos yra skiriamos kasmet visiems darbuotojams. Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos. Kasmetinės minimaliosios trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos suteikiamos:

- 1) darbuotojams iki aštuoniolikos metų;
- 2) darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;
- 3) neįgaliesiems;
- 4) kitiems įstatymų nustatytiems asmenims.

3. Dirbantiems ne visą darbo laiką kasmetinės atostogos netrumpinamos.⁶⁵

Ši norma atitinka TDO konvencijoje nr. 132 „Dėl kasmetinių apmokamų atostogų“⁶⁶ rekomendaciją nustatyti ne mažesnės kaip 3 savaitių trukmės atostogas, ir direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio nuostatą dėl minimalios 4 savaitių trukmės kasmetinių atostogų.

Kasmetinės pailgintos atostogos (iki penkiasdešimt aštuonių kalendorinių dienų) suteikiamos kai kurių kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės.

⁶⁷ Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato jame konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai. Pavyzdžiui, mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojai (vyriausieji mokslo darbuotojai, vyresnieji mokslo darbuotojai, mokslo darbuotojai, jaunesnieji mokslo darbuotojai) – 56 kalendorinės dienos; teatro ir koncertinių organizacijų kūrybiniai darbuotojai – 42 kalendorinės dienos.⁶⁸

Kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos papildomai prie kasmetinių atostogų. Jos skiriamos darbuotojams:

- 1) už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų (iki 5 kalendorinių dienų);
- 2) už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje (3 ir daugiau dienos);
- 3) už ypatingą darbų pobūdį (2 dienos);

Darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių kasmetinės papildomos atostogos.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 166 str.

⁶⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. lapkričio 22 d sprendimas *KHS AG v. Winfried Schulte* C-214/10. ECLI:EU:C:2011:761.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 167 str.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3375.

Kasmetinės papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių minimaliųjų atostogų ir gali būti suteikiamos kartu arba atskirai. Darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines pailgintas ir kasmetines papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik kasmetinės pailgintos atostogos, arba prie kasmetinių minimaliųjų atostogų pridėtos kasmetinės papildomos atostogos.

Tikslinės atostogos

Greta kasmetinių atostogų, kurios darbuotojui privalo būti suteiktos kiekvienais darbo metais, darbuotojas gali naudotis ir tikslinėmis atostogomis, kurios suteikiamos dėl kitų subjektyvių priežasčių.

Nėštumo ir gimdymo atostogos. Šios atostogos suteikiamos moterims nėštumo ir gimdymo metu – 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – 70 kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus. Darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis 70 dienų.

Tėvystės atostogos. Vyrams suteikiamos tėvystės atostogos – laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks 1 mėnuo. Jeigu vaiko tėvas gyvena santuokoje su kūdikio motina, už šį laiką mokama ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpa.

Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai. Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.

Mokymosi atostogos. Darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos stojamiesiems egzaminams į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti – po 3 dienas kiekvienam egzaminui. Darbuotojams, kurie mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos: 1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po 3 dienas kiekvienam egzaminui; 2) įskaitoms pasirengti ir laikyti

– po 2 dienas kiekvienai įskaitai; 3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose; 4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti – 30 kalendorinių dienų; 5) valstybiniam (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po 6 dienas kiekvienam egzaminui⁶⁹. Į mokymosi atostogų laiką neįskaitomas kelionėje sugaištas laikas. Nemokamos mokymosi atostogos, viršijančios 14 kalendorinių dienų, nebus įskaitytos į darbo metus gauti kasmetines atostogas.

Kūrybinės atostogos. Kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką nustato specialūs įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis. Atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti. Darbuotojai atleidžiami nuo darbo: įgyvendinti rinkimų teisės; pakviesti į ikiteisminio tyrimo įstaigas, į prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu; atlikti donoro pareigų ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Darbuotojams, atleistiems nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti, darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka ar kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus jie vykdo, jeigu ko kita nenustato įstatymas. Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai atleidžiami nuo darbo iki 6 darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kt. Atleidimo nuo darbo ir apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje.

Nemokamos atostogos. Darbuotojas gali prašyti darbdavio suteikti nemokamas atostogas dėl tam tikrų priežasčių. Kadangi už šias atostogas darbo užmokestis nemokamas, šių atostogų trukmė neribojama. DK 184 str. numato subjektyvią teisę darbuotojams reikalauti, kad darbdavys suteiktų nemokamas atostogas ypatingais atvejais. Darbdavys privalo suteikti atostogas darbuotojui šiais atvejais: 1) darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų – iki 14 kalendorinių dienų; 2) darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų – iki 30 kalendorinių dienų; 3) moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti 3 mėnesių; 4) neįgaliajam – iki 30 kalendorinių dienų per ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas – iki 30 kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku; 6) darbuotojui, slaugančiam sergantį

⁶⁹ Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kiti. Darbo teisė. Vilnius: MRU, 2008, p. 203-204.

šeimoms narių – tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga; 7) santuokai sudaryti – ne mažiau kaip 3 kalendorinės dienos; 8) mirusio šeimos nario laidotuviams – ne mažiau kaip 3 kalendorinės dienos.⁷⁰ Nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių gali būti suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka arba šalių susitarimu.

Kitos atostogos. Kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja darbo kodeksas. Tačiau papildomos lengvatos, išskyrus papildomą lengvatą pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, negali būti nustatytos kolektyvinėse ir darbo sutartyse, sudaromose įstaigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat sutartyse, sudaromose Lietuvos banke.

Tiek Darbo kodekse, tiek Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtinta imperatyvi norma, draudžianti kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija ir numatanti tik vieną šio draudimo išimtį – kai nutraukiama darbo sutartis. Nepanaudotos atostogas atleidžiant darbuotoją suteikiamos ne daugiau kaip už trejus darbo metus, o jei iš darbo išeinantis darbuotojas atostogų nepageidauja, jam turi būti išmokama pinigine kompensacija už ne ilgesnį kaip trijų metų laikotarpį.

2.2.2 Darbo laiko rūšys

Pagal darbo laiko trukmę ir jos nustatymo pagrindą skiriamos šios darbo laiko rūšys:

- 1) visas darbo laikas (normali arba sutrumpinta darbo laiko trukmė);
- 2) ne visas darbo laikas.⁷¹

Visas darbo laikas – darbo laiko trukmė, kurią išdirbęs darbuotojas įvykdo visą įstatymų ar kitų teisės aktų ar kolektyvine sutartimi numatytą dienos, savaitės ar ilgesnio laikotarpio darbo laiko normą ir turi teisę į pilnutinio dydžio numatytą apmokėjimą už jį. Skiriami normalaus ir sutrumpinto viso darbo laiko porūšiai.

Normali darbo laiko trukmė yra valandų skaičius, kurį įprastinėmis darbo sąlygomis turi dirbti darbuotojas, kuriam dėl sveikatos apsaugos nėra taikomi specialūs darbo laiko apribojimai. Normali darbo laiko trukmė turi būti taikoma nepaisant darbo sutarties rūšies, darbo dienų per savaitę skaičiaus, darbo laiko apskaitos rūšies, išskyrus

⁷⁰ *Ibid.*, p.204.

⁷¹ NEKROŠIUS et. al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 271.

kai įstatymai ir specialios teisės normos darbuotojui numato sutrumpintą darbo laiką arba yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl ne viso darbo laiko. Kaip numato DK 144 straipsnio 1 dalis, darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę. Taigi nei kolektyvinėmis sutartimis nei individualiai negalima susitarti dėl ilgesnės savaitinės darbo laiko normos. Kaip matyti, įstatymai nurodo darbo laiko normą per kalendorinę savaitę. Pabrėžtina, kad būtent savaitinė darbo laiko norma yra įprasta ir valstybių nacionalinėje teisėje, ir tarptautiniuose (TDO konvencija Nr. 47) ar Europos Bendrijos (Direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnis) teisės aktuose.

Sutrumpinta darbo laiko trukmė – darbo laikas, kurio trukmė, atsižvelgiant į darbo sąlygas ar darbuotojo psichofiziologines savybes bei kitas socialiai reikšmingas priežastis, yra trumpesnė negu normali. 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 apribojimų.

Pagal DK 145 straipsnį, sutrumpintas darbo laikas nustatomas:

1) asmenims iki 18 metų. Pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁷² 36 straipsnio 7 dalį asmenims nuo 16 iki 18 metų amžiaus (paaugliams) darbo laiko trukmė (kartu su pamokų trukme) yra ne daugiau kaip 8 valandos per parą kartu ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę, asmenims iki 16 metų (vaikams), dirbantiems lengvus darbus – iki 2 valandų per dieną mokslo metų laiku ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro arba semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku (šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, sulaukusiems 15 me–tų). Taigi įstatymai šiems asmenims nustato ne tik sutrumpintą darbo laiko normą, bet ir darbo dienos (pamainos) darbo laiko režimo reikalavimą;

2) asmenims, dirbantiems kenksmingoje jų sveikatai darbo aplinkoje. Jei įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų cheminių ir fizikinių veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus dydžius (kiekius), darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip 36 valandos per savaitę. Konkreti darbuotojų, dirbančių tokioje darbo aplinkoje, kasdienė ir savaitinė darbo laiko trukmė nustatoma įvertinant darbo aplinkos tyrimo rezultatus pagal

⁷² Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 55-1064.

Vyriausybės patvirtintus kriterijus ir tvarką.⁷³ Darbo laiko trumpinimas turi būti tik laikina priemonė, kurios taikymo terminas nustatomas kolektyvinėje arba darbo sutartyje. Darbo laiką privaloma trumpinti tol, kol techninėmis ar kitomis priemonėmis iki leistinų dydžių, nustatytų atitinkamuose teisės aktuose, sumažinami sveikatai kenksmingų darbo aplinkos veiksnių dydžiai;

3) darbuotojams, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa. Skirtingai nuo asmenų, kurie dirba kenksmingoje jų sveikatai aplinkoje, šių darbuotojų darbo saugos ir sveikatos reikalavimai nėra pažeidžiami, bet jų darbo laikas sutrumpinamas dėl darbo pobūdžio ir jo ryšio su darbo kokybe ir didesnės atsakomybės. Sveikatos priežiūros specialistams ir kai kuriems kartu su jais dirbantiems darbuotojams nustatoma 39 valandų darbo savaitė, o kai kurioms šių darbuotojų kategorijoms darbo savaitė trumpinama iki 36, 33 ar net 30 valandų. Ne ilgesnė kaip 36 valandų darbo savaitė nustatoma mokytojams, auklėtojams, dėstytojams, socialiniams, specialiesiems ir kitiems pedagogams;⁷⁴

4) asmenims, dirbantiems naktį. Naktinio darbo atveju (naktiniu laikomas darbas, kurio bent trys valandos tenka laikotarpiui nuo 22 valandos vakaro iki 6 valandos ryto) darbo laikas sutrumpinamas viena valanda (DK 154 straipsnis). Nakties darbo trukmė netrumpinama esant nepertraukiamai gamybai, taip pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas dirbti naktį. Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios teisės normos numato ir kitas garantijas naktį dirbantiems darbuotojams.

DK taip pat numato kitus darbo laiko sutrumpinimo atvejus, kurie yra garantinių nuostatų taikymo padarinys.

1) švenčių dienų išvakarės. Švenčių dienų, kurios numatytos DK 162 straipsnyje, išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus darbuotojams, kurie dirba sutrumpintą darbo laiką kitais pagrindais (DK 153 straipsnio 1 dalis). Darbo laikas trumpinamas visiems darbuotojams, kurie pagal darbo (pamainų) grafikus turi dirbti kalendorinę dieną, einančią prieš švenčių dieną, nepriklausomai nuo darbo savaitės trukmės (5 ar 6 darbo dienų), taip pat nepriklausomai nuo to, ar jie turi dirbti tą švenčių dieną (pavyzdžiui, nepertraukiamos gamybos įmonėse). Skirtingai negu teigiama literatūroje, švenčių dienų išvakarėse neturėtų būti trumpinamas ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų darbo laikas, nes tai nesiderintų su normos atsiradimo aplinkybėmis

⁷³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2006 m. birželio 9 d. Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 67-2460.

⁷⁴ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 274.

ir tikslais⁷⁵. Nuoroda į šios normos netaikymą sutrumpinto darbo laiko atveju reiškia, kad ji turi būti taikoma tik tada, kai yra dirbama viso darbo laiko režimu;

2) asmenims, auginantiems vaikus. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 12 metų, jų pasirinkimu darbo laikas sutrumpinamas dviem valandomis per savaitę (arba suteikiama viena papildoma diena per mėnesį), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki 12 metų darbo laikas sutrumpinamas keturiomis valandomis per savaitę (arba suteikiamos dvi dienos per mėnesį), paliekant darbuotojams jų vidutinį darbo užmokestį (DK 214 straipsnis). Pabrėžtina, kad sutrumpintas darbo laikas ar papildomas poilsis negali būti sumuojamas, o darbuotojui, faktiškai auginančiam vaiką, turi būti suteiktas per kalendorinį laikotarpį (savaitę ar mėnesį);

3) naujo darbo paieškoms. Darbuotojams, įspėtiems apie būsimą atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės, per įspėjimo laikotarpį turi būti suteikta laisvo nuo darbo laiko darbo paieškoms, darbuotojui paliekant jo darbo užmokestį. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė kaip 10 proc. darbuotojo darbo laiko normos, tenkančios įspėjimo laikotarpiui (DK 130 straipsnis).

Ne visas darbo laikas – darbo laiko trukmė, trumpesnė už atitinkamos kategorijos darbuotojams numatytą visą (normalią ar sutrumpintą) darbo laiko trukmę. Ne visas darbo laikas nuo sutrumpinto skiriasi ne tik tuo, kad jis apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui (DK 146 straipsnio 3 dalis), bet ir tuo, kad jis nustatomas ne imperatyviai norminiais teisės aktais, o tik šalių susitarimu sudarant darbo sutartį ar jau sutarties vykdymo metu. Ne visas darbo laikas privalo būti nustatytas, jei to pareikalauja: 1) iki 18 metų amžiaus darbuotojas, 2) darbuotojas dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą, 3) nėščia moteris, neseniai pagimdžiusi ir auginanti vaiką, kol jam sukaks vieneri metai, krūtimi maitinanti moteris ar darbuotojas, auginantis vaiką iki 3 metų arba vienas auginantis vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų; 4) neįgalus darbuotojas pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą; 5) darbuotojas, slaugantis sergantį pagal sveikatos įstaigos išvadą šeimos narį (DK 146 straipsnio 1 dalis).

Darbdavys neturi teisės vienašališkai pakeisti darbo laiko rūšį iš viso darbo laiko į ne visą ar atvirkščiai. Susiklosčius darbo organizavimo gamybinėms ar ekonominėms sąlygoms, dėl kurių darbuotojo darbas visą darbo dieną nėra reikalingas, turi būti įforminama prastova. Darbdavio poreikis, kad darbuotojas dirbtų daugiau darbo valandų, įforminamas kaip viršvalandžiai. Darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo dieną dirbti ne visą darbo dieną ar atvirkščiai savaime negali būti laikomas

⁷⁵ Ibid., p. 274.

pagrindu nutraukti darbo sutartį.

Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas keliomis pagrindinėmis formomis: kaip ne visa darbo savaitė (sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius išlaikant tos pačios trukmės darbo pamainą), kaip ne visa darbo diena (sumažinamas darbo valandų skaičius per darbo dieną (pamainą)), ir šių formų kombinacija – sumažinamas darbo dienų per savaitę ir darbo valandų per dieną (pamainą) skaičius.⁷⁶

Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių darbo teisių apribojimų: darbuotojams vis tiek priklauso visos kasmetinės mokamos atostogos, visas jų darbo laikas įskaičiuojamas į stažą, jie turi teisę į kvalifikacijos kėlimą ir profesinę karjerą bei teisę gauti išmokas ir premijas pagal darbo įstatymus ir vietinius norminius aktus, tačiau, kiek tai yra susiję su darbo užmokesčiu, jiems taikomas *pro rata temporis* (lot. – proporcingai dirbtam laikui) principas.⁷⁷ Tarybos direktyva 97/81/EB225, skirta abiem darbo sutarties šalims priimtino ne viso darbo laiko skatinimui ir ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų teisių apsaugai, tiesiogiai draudžia šių darbuotojų diskriminavimą palyginti su visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais.

Viršvalandžiai. Viršvalandiniais laikomi darbai, dirbami viršijant darbuotojo darbo sutartyje nustatytą darbo laiko trukmę. Viršvalandiniai darbai paprastai draudžiami. Darbdavys gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, nustatytais DK ar kolektyvinėje sutartyje. Dirbti viršvalandinius darbus neleidžiama skirti: jaunesniems kaip 18 metų asmenims; asmenims, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo – mokymosi dienomis; kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius ir kitais įstatymų bei kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais. Kai kurių kategorijų darbuotojus (nėščias moteris, darbuotojus turinčius įsipareigojimų šeimoje, neįgaliuosius) galima skirti dirbti viršvalandinius darbus tik jiems sutikus ir jeigu to jiems nedraudžiama pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą. Nustatyta, kad darbuotojo viršvalandinis darbas per 2 dienas iš eilės neturi viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus. Darbdavys privalo žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose kiekvieno darbuotojo dirbtus viršvalandžius⁷⁸.

ES Direktyvos 2003/88EB 18 ir 22 straipsniai leidžia valstybėms narėms nacionalinėje teisėje nustatyti galimybę dirbti ilgiau nei vidutiniškai 48 valandas per 7 dienas (Lietuvoje per 7 dienas galima dirbti vidutiniškai 40 valandų). Tai vadinama „individualia išimtimi“, arba „opt out“. Tokiu atveju darbdavys turi gauti kiekvieno

⁷⁶ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 276.

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ *Ibid.*, p. 192-193.

darbuotojo, sutinkančio dirbti ilgiau, individualų rašytinį sutikimą. Ši sutikimą darbuotojas turi teisę bet kada atšaukti ir grįžti prie įprastinės darbo laiko normos. Šalis narė, leidžianti “opt out”, turi laikytis bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir užtikrinti, kad darbdaviai prievarta nereikalautų tokių sutikimų iš darbuotojų.

Suminė darbo laiko apskaita. Suminė darbo laiko apskaita - kai dėl darbo ar gamybos specifikos negalima laikytis darbuotojui nustatytos darbo dienos ar darbo savaitės trukmės, ir darbo laikas apskaitomas per ilgesnį negu viena savaitė apskaitinį laikotarpį (vieną mėnesį, kelis mėnesius ar ilgiau). Taikant suminę darbo laiko apskaitą darbo dienos ar darbo savaitės laikas gali būti trumpesnis arba viršyti darbuotojui nustatytą darbo laiko normą, bet šie trūkumai ar viršijimai turi būti išlyginami per ilgesnį apskaitinį laikotarpį. DK nustato bendrą maksimalų 4 mėnesių trukmės apskaitinį laikotarpį, bet kai kuriose ekonominės veiklos šakose, kuriose taikomi darbo ir poilsio laiko ypatumai, yra nustatyti ilgesni laikotarpiai, pavyzdžiui, transporte, energetikos įmonėse, žemės ūkyje apskaitinio laikotarpio trukmė negali viršyti vienerių metų. Nepaisant nustatytos apskaitinio laikotarpio trukmės, bendra darbo laiko trukmė bet kokių laikotarpiu negali viršyti darbuotojui nustatyto darbo valandų skaičiaus (darbuotojams, dirbantiems normalią darbo laiko trukmę - 40 valandų, o dirbantiems pagal sutrumpintą darbo laiką - nustatytą sutrumpintą darbo laiko trukmę). Jeigu suminė darbo laiko apskaitos laikotarpiu nustatyta darbo laiko norma viršijama, darbuotojams jų pageidavimu turi būti sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena, arba papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą (DK 149 straipsnio 2 dalis)⁷⁹.

Iki šio kodekso priėmimo, taip pat buvo leidžiama, suderinus su profesinės sąjungos fabriko, gamyklos, vietos komitetu, įvesti suminę darbo laiko apskaitą, bet darbo trukmė per apskaitinį laikotarpį neturėjo viršyti normalaus darbo valandų skaičiaus.⁸⁰ Tačiau viršijus vidutinę maksimalią savaitės darbo laiko trukmę, darbuotojui galėjo būti suteikiamas tik poilsio laikas.⁸¹

Esant suminei darbo laiko apskaitai, dirbama pamainomis. Bendras įstatyme nustatytas apribojimas dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą - ne daugiau kaip 12 valandų per darbo dieną (pamainą) ir 48 valandas per savaitę (DK 149 straipsnio 1 dalis), tačiau nustatant darbo dienos trukmę turi būti atsižvelgiama ir į darbuotojų sveikatos apsaugos nuostatas. Taip pat turi būti užtikrinta paros nepertraukiamo poilsio trukmė (11

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁸⁰ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1972, Nr. 18-137, 63str.

⁸¹ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 55-1064, 44 str. 1 d.

valandų paros poilsis ir 35 valandų savaitės poilsis). Nustatant apskaitinio laikotarpio darbo laiko normą, suskaičiuojamos jam tenkančios, atsižvelgiant į įmonėje taikomą darbo savaitę, darbo dienų valandų neapskaitomos dienos, kurias darbuotojas atleidžiamas nuo darbo (atostogos, laikinas nedarbingumas ir pan.). Darbo laiko norma apskaitiniu laikotarpiu yra trumpinama ir jam tenkančiomis švenčių dienomis, ir atsižvelgiant į darbo laiko sutrumpinimą švenčių ir poilsio dienų išvakarėse.

Suminės darbo laiko apskaitos darbo laiko režimas negali būti taikomas asmenims iki 18 metų, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaiką iki 3 metų, arba kurie vieni augina vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, ir neįgaliesiems suminės darbo laiko apskaitos darbo režimas gali būti taikomas tik su jų sutikimu⁸².

Suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama darbdavio sprendimu ir atsižvelgiant į darbuotojų atstovų nuomonę. Detali suminės darbo laiko apskaitos įvedimo tvarka nustatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime⁸³.

2.3 Darbo ir poilsio laiko reglamentavimas 2016 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekse

Pagal naująjį DK kasmetinės atostogos bus suteikiamos ne kalendorinėmis, o darbo dienomis. Standartines 28 kalendorinių dienų trukmės atostogas pakeis 20 darbo dienų atostogos (o darbuotojams, dirbantiems 6 dienas per savaitę – 24 darbo dienų atostogos). Kaip ir anksčiau, tam tikroms grupėms priklausantys darbuotojai turės teisę į ilgesnes kasmetines atostogas, kurios taip pat bus skaičiuojamos darbo dienomis. Papildomos ir pailgintos atostogos bus reguliuojamos Vyriausybės nutarimais. Tokia nuostata yra ir dabartiniame DK. Kasmetinių atostogų dienos, sukauptos iki naujo DK įsigaliojimo bus perskaičiuojamos darbo dienomis, įvedant koeficientus, kurie priklausys nuo sutartos kasmetinių atostogų trukmės. Taip pat nebebus papildomų kasmetinių atostogų dienų už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje, nebent bus susitarta darbo ar kolektyvinėje sutartyje.

Mokymosi atostogos išlieka tokios pačios, tačiau naujame DK daktaro disertacijai ar meno projektui baigti ir ginti suteikiama tiek pat, po 30 kalendorinių dienų, kaip ir bakalauro ar magistro diplominiam darbui.

⁸² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587 patvirtintas „Darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašas“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48-2120.

⁸³ Ibid.

Nemokamos atostogas Dabartiniame kodekse darbuotojui, vienam slaugančiam neįgalųjį gali būti suteikta iki 30 kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku, kitaip nei 2016 m. DK, kuriame nėra nustatyta riba. Atostogos turi būti suteiktos tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga⁸⁴. Taip pat padidinamas kalendorinių dienų skaičius darbuotojui dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – nuo trijų iki penkių kalendorinių dienų.

Suminė darbo laiko apskaita įvedama esant būtinumui, įvykdžius informavimo konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgus į profesinės sąjungos nuomonę⁸⁵. Galiojančiame 2002 m. Kodekse darbdavys turi atsižvelgti darbuotojų atstovų nuomonę, t.y. profesinės sąjungos, o kai jos nėra, į darbo tarybos.

Suminės darbo laiko apskaitos atveju maksimalus darbo laikas per savaitę – 52 val. be papildomo darbo ir netaikant šio maksimalaus darbo laiko budėjimui. Neįsigaliojusiam kodekse maksimalus darbo laikas vidutiniškai per savaitę negali būti ilgesnis nei 48 val., įskaitant viršvalandžius. Dabartiniame kodekse maksimalus darbo laikas per savaitę yra 48 val. be jokių išimčių.

Suminės darbo laiko apskaitos atveju viršvalandžiai bus apskaičiuojami pagal sutartą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti 3 mėnesių. Šiuo metu leidžiamas iki 4 mėnesių trukmės apskaitinis laikotarpis.

Suminės darbo laiko apskaitos atveju viršvalandžiai apskaitomi po apskaitinio laikotarpio, kitiems režimams – po savaitės. Ši nuostata išliko tokia pati kaip ir dabar galiojančiame DK.

Naujas DK nustato maksimalų darbo laiką kartu su viršvalandžiais ir papildomu darbu. 2016 m. DK 114 straipsnyje nustatyta: „darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip dvylika valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir šešiasdešimt valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį. Vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo laiko, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios valandos“⁸⁶.

Kaip matyti, nors standartinė darbo laiko norma išlieka 40 valandų per savaitę, ženkliai padidinta maksimali darbo savaitės trukmė – nuo 48 iki 60 valandų. Be to, vidutinės maksimalios darbo savaitės trukmės įvedimas turėtų suteikti daugiau lankstumo

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Teisės aktų registras*. 2016, Nr. 23709, 137 str.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (Ekonominės socialinės tarybos) 2017 m. kovo 9d. protokolai Nr. TTP-7.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Teisės aktų registras*. 2016, Nr. 23709.

– konkrečios savaitės darbo laikas galės būti ilgesnis nei 48 valandos, jei jis bus subalansuojamas kitomis apskaitinio laikotarpio savaitėmis.

Naujasis DK numato ne tik darbą fiksuotomis darbo valandomis, pagal grafiką ar suminę darbo laiko apskaitą, bet įveda ir kelis naujus darbo laiko režimus: lankstų darbo grafiką; suskaidytą darbo dieną; darbą pagal individualų darbo laiko režimą.

DK nustato naujus darbo laiko režimo ir apmokėjimo ypatumus budint. Kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas (aktyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti dvidešimt keturių valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų trijų mėnesių apskaitinį laikotarpį. Kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs prireikus atlikti savo funkcijas (pasyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki dvidešimt keturių valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų dviejų mėnesių apskaitinį laikotarpį⁸⁷. Tokiu atveju darbuotojui privalo būti suteikiama galimybė pailsėti ir pavalgyti darbo vietoje.

Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip dvidešimt procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę.⁸⁸ Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį šešiasdešimt valandų per savaitę, kitaip nei dabar galiojančiame kodekse, kuriame nustatyta, jog budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose □ ne mažiau kaip pusei darbo laiko⁸⁹. Asmuo negali būti skiriamas pasyviu budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės.

Pasyviu budėjimui ir pasyviu budėjimui namuose negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos, darbuotojai, auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgalųjį slaugantys asmenys, neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir

⁸⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Teisės aktų registras*. 2016, Nr. 23709, 118 str.

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 155 str.

darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, pasyviai budėti ir pasyviai budėti namuose gali būti skiriami tik su jų sutikimu.

3. DARBO IR POILSIO LAIKO REGULIAVIMAS EUROPOS BENDRIJOS TEISĖJE IR ATSKIROSE SAJUNGOS VALSTYBĖSE

Daugelį dešimtmečių, skatinama palankios tarptautinės situacijos, Europos šalyse egzistuoja tendencija trumpinti darbo laiką. Ši tendencija veikia darbo rinką ir kartu pagrindines teises, susijusias su šia rinka. Ypač svarbią veiklą atlieka Tarptautinė darbo organizacija, kurios pirmoji konvencija (Nr. 1/1919) buvo susijusi su darbo valandomis pramonėje. Paskui sekė daug kitų konvencijų, pavyzdžiui, Konvencija Nr. 14/1921 dėl savaitės poilsio, Konvencija Nr. 30/1930 dėl tarnautojų ir prekybininkų darbo valandų ir Konvencija Nr. 47/1935 dėl 40 valandų savaitės. Kitame lygmenyje priimtos 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 24 straipsnis nurodo, kad „kiekvienas turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat į pagrįstą darbo valandų ribojimą ir periodines mokamas atostogas“, o 1966 m. Jungtinių Tautų Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 7 straipsnio d punktą numato teisę į „poilsį, laisvalaikį bei pagrįstą darbo laiko apribojimą ir mokamas įprastines atostogas, taip pat apmokėjimą už darbą valstybinių švenčių dienomis“⁹⁰.

Tačiau tik XX a. aštuntajame dešimtmetyje Europos Bendrija ėmėsi pirmųjų veiksmų šiuo atžvilgiu. Darbo santykių teisinis reguliavimas buvo valstybių narių nacionalinės teisės, vidaus politikos reikalas, o darbo teisei reikšmingos teisės normos galėjo rasti tik įgyvendinant darbuotojų judėjimo, kaip vienos iš bendrosios rinkos funkcionavimo sąlygų, laisvę⁹¹. Veikdama per Tarybą, priimdama 1975 m. liepos 22 d. Rekomendaciją 75/457/EEB dėl 40 valandų savaitės ir keturių savaitinių kasmetinių mokamų atostogų principų bei 1979 m. gruodžio 18 d. rezoliuciją dėl darbo laiko pritaikymo, ragino apriboti sistemingus viršvalandžius ir sumažinti darbo laiką per metus, be to, įgyvendinti nuostatas dėl lankstumo. Taip pat 1983 m. rugsėjo 23 d. buvo pateiktas pasiūlymas dėl antrosios rekomendacijos šioje srityje. Tačiau dėl klausimo, kuris buvo svarstomas socialinės politikos krizės laikotarpiu, prieštaringo pobūdžio šis pasiūlymas nebuvo priimtas. Procesas tęsėsi direktyvos 93/104 priėmimu, kurią inicijavo Suvestinis Europos aktas, kuriuo buvo plečiama Bendrijos kompetencija įvairiose srityse, tame tarpe ir socialinės politikos srityje⁹². Iki Suvestinio Europos akto priėmimo nebuvo jokios specialios nuostatos dėl darbuotojų saugos užtikrinimo ir sveikatos apsaugos“ (28 punktą). Sutartyje buvo tik dvi nuorodos dėl darbo sąlygų – 117 ir 118 straipsniuose,

⁹⁰ Generalinio advokato Ruiz-Jarabo Colomer išvada, pateikta 2005 m. liepos 12 d. byloje C-14/04. ECLI:EU:C:2005:448

⁹¹ Davulis T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004, p. 24-25.

⁹² Generalinio advokato Ruiz-Jarabo Colomer išvada, pateikta 2005 m. liepos 12 d. byloje C-14/04. ECLI:EU:C:2005:448.

tačiau pirmasis socialiniuose reikaluose Bendrijai nesuteikė jokios kompetencijos, o antrojo taikymo sritis, buvo ribota. Suvestiniu Europos aktu į Romos sutarties III antraštinę dalį buvo įterptas 118a straipsnis, ir 1989 m. gruodžio 9 d. Strasbūre vykusiame Europos Sąjungos Vadovų Tarybos susitikime priimta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija⁹³, pripažinusi, jog darbo laiko organizavimas vaidina svarbų vaidmenį derinant darbuotojų gyvenimo sąlygas. Chartijoje išvardinamos darbuotojų pagrindinės socialinės teisės, kurios turi būti užtikrinamos bendrojoje rinkoje. 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 2 straipsnis įpareigoja valstybes nares „nustatyti oficialias mokamas švenčių dienas, ne mažiau kaip keturių savaitių kasmetines mokamas atostogas, pašalinti riziką esant pavojingoms arba kenksmingoms sveikatai darbo sąlygoms, o ten, kur tokios rizikos neįmanoma pašalinti arba reikiamai sumažinti, sutrumpinti tokių sričių darbuotojų darbo dieną arba suteikti jiems papildomas mokamas atostogas, garantuoti kartą per savaitę poilsio laiką, kuris, jei įmanoma, turi sutapti su diena, kuri pagal tradiciją ar paprotį toje šalyje ar regione laikoma poilsio diena“, 8 straipsnis įpareigoja „suteikti moterims prieš gimdymą ir po jo mokamas, ne trumpesnes kaip 14 savaitių bendros trukmės atostogas, arba pakankamas socialinio draudimo išmokas arba išmokas iš valstybės fondų tokioms atostogoms, užtikrinti, kad savo kūdikius žindančioms motinoms darbo metu būtų suteikiamos tam reikalingos pertraukos“, 27 str. 2 d. – „suteikti galimybę bet kuriam iš tėvų, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, gauti atostogas vaiko priežiūrai, kurių trukmė ir sąlygos nustatomos remiantis vidaus įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ar praktika.“ Tačiau Chartijoje nenurodoma konkreti darbo valandų trukmė.

1989 m. birželio 12 d. buvo priimta Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo⁹⁴ (toliau – direktyva 89/391/EEB) ir ją detalizuojančios direktyvos, o tarp jų ir direktyva 93/104/EB. Direktyva 93/104/EB nustatė būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo bei poilsio laiko organizavimo ir taikoma minimaliam dienos, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms.

Dabartiniam darbo ir poilsio reguliavimui svarbus teisės aktas buvo priimtas 2003 m. lapkričio 4 d. Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų⁹⁵, kuria buvo panaikinta iki tol galiojusi direktyva 93/104/EB. Direktyva nustatyti bendri būtiniausi darbuotojams visose valstybėse narėse taikomi reikalavimai, įskaitant:

⁹³ 1996 m. gegužės 5d. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

⁹⁴ 1989 m. birželio 12 d Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 89/391/EEB direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 393, 1989 12 30, p. 18).

⁹⁵ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

- darbo laiko apribojimus (vidutiniškai ne daugiau kaip 48 valandos per savaitę, įskaitant viršvalandžius)
- minimalias dienos ir savaitės poilsio pertraukas (bent 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio ir 35 valandos nepertraukiamo savaitės poilsio)
- mokamas kasmetines atostogas (bent 4 savaitės per metus)
- papildomą apsaugą naktinės pamainos darbuotojams.

Direktyvoje taip pat numatytas darbo laiko organizavimo lankstumas. Vykdamas tam tikrą veiklą minimalų poilsį galima atidėti, atidedant visą laikotarpį ar jo dalį. Atskiri darbuotojai gali pasirinkti dirbti ilgiau nei nustatyta 48 valandų riba (vadinama išimtimi (opt-out)). Darbo laiko organizavimo lankstumas gali būti užtikrinamas kolektyvinėmis sutartimis, pavyzdžiui, leidžiant vidutinį savaitės darbo laiką apskaičiuoti per laikotarpį, trunkantį iki 12 mėnesių.

3.1. Darbo laiko apribojimai

Pagal direktyvą vidutinis savaitės darbo laikas (įskaitant viršvalandžius) negali viršyti 48 valandų per savaitę. Daug valstybių narių nustato normas, kuriomis darbuotojai dar labiau apsaugomi. Tačiau Austrijoje gali būti reikalaujama, kad gydytojai, be jų sutikimo, dirbtų vidutiniškai 60 valandų per savaitę. Prancūzijoje dėl neaiškių nuostatų, kuriomis reglamentuota gydytojų darbo laiko trukmė, imta laikytis praktikos, kuomet valstybinėse ligoninėse dirbančių gydytojų darbo grafikas jau viršija pagal direktyvą leidžiamą 48 valandų ribą. Vengrijoje pagal kvietimą budintiems darbuotojams leidžiama per savaitę vidutiniškai dirbti nuo 60 iki 72 valandų, pagal susijusių šalių susitarimą: neaišku, ar šioms sutartims būtų taikoma nuo direktyvos nukrypti leidžianti nuostata (išimtis).⁹⁶ Taip pat keliose valstybėse narėse taikant taisykles, susijusias su budėjimo laiku, mokomąją praktiką atliekančiais gydytojais ar viešojo sektoriaus darbuotojais, iškyla klausimų dėl darbo laiko apribojimų laikymosi. Direktyvoje nustatyta, kad apskaičiuojant savaitės darbo laiko ribą, dirbtų valandų vidurkis gali būti apskaičiuojamas per ataskaitinį laikotarpį. Taip sudaroma galimybė kai kurias savaites dirbti daugiau valandų, jei kitas savaites dirbama atitinkamai trumpiau. Paprastai ataskaitinis laikotarpis neturi viršyti keturių mėnesių, tačiau pagal teisinės nuostatas tam tikrai veiklai jis gali būti pratęstas ne ilgiau kaip iki šešių mėnesių, ir pagal kolektyvinę sutartį, visai veiklai ne

⁹⁶ Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo, KOM(2010) 802 galutinis, p. 3.

ilgiau kaip iki dvylikos mėnesių.

Tačiau kelios valstybės narės vis dar ne visai laikosi direktyvos. Bulgarija ir Vokietija visai veiklai taiko šešių mėnesių ataskaitinį laikotarpį. Vokietija, Vengrija, Lenkija ir Ispanija taiko dvylikos mėnesių ataskaitinį laikotarpį be kolektyvinės sutarties.⁹⁷

Teisingumo Teismas sprendime Pfeiffer⁹⁸ išdėstė, kad išimties taisyklė reikalauja kiekvieno darbuotojo asmeniško bei aiškiai ir laisvai išreikšto sutikimo tam, kad būtų teisėtai viršytas direktyvos 6 straipsnyje nustatytas maksimalus 48 valandų savaitės darbo laikas. Darbuotojo darbo sutarties, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį, leidžiančią tokį viršijimą, nepakanka.

Todėl ši direktyvos nuostata kai kuriose valstybėse narėse yra pažeidžiama, o išimties nuostata piktnaudžiuojama.

3.2. Minimalus poilsis

Direktyva⁹⁹ nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo. Šios direktyvos 2 skyrius reglamentuoja minimalų poilsio laiką, kitus darbo laiko organizavimo aspektus. Direktyvos 3 straipsnis reikalauja, jog valstybės narės imtųsi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą, 4 straipsnis – jog valstybės narės turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad esant ilgesnei nei šešių valandų darbo dienai, kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti, apie kurią išsamesnės sąlygos, įskaitant trukmę ir suteikimo sąlygas, nustatomos kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų, arba jeigu jų nėra, nacionalinės teisės aktais. 5 straipsnis nustato savaitės poilsio laiką – per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turi teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodomas 11 kasdienio poilsio valandų, o jei to reikia dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų 24 valandų poilsio laiką. 7 straipsnis reglamentuoja kasmetines atostogas, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas,

⁹⁷ *Ibid.*

⁹⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 5 d. sprendimas *Pfeiffer* C-397/01. ECLI:EU:C:2004:584

⁹⁹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.

Daugiausia sunkumų kyla dėl nukrypti leidžiančių nuostatų naudojimo, pagal kurias minimalų poilsio laiką leidžiama atidėti arba sutrumpinti, tačiau tik tuomet, jeigu darbuotojas gauna papildomą atitinkamos trukmės poilsio laiką kitu metu, kuriuo kompensuojamas neišnaudotas poilsio laikas (atitinkamas kompensuojamasis poilsis). Pagal taisykles neleidžiama visiškai neišnaudoti minimalaus poilsio, išskyrus išskirtinius atvejus, kai objektyviai neįmanoma suteikti atitinkamo kompensacinio poilsio, ir kuomet darbuotojams suteikiama tinkama alternatyvi apsauga. Be to, remiantis Jaeger¹⁰⁰ sprendimu, kompensacinis poilsis turėtų būti suteikiamas nedelsiant, iš karto po to, kai buvo neišnaudotas poilsis. Keliose valstybėse narėse nukrypti leidžiančios nuostatos buvo naudojamos taip, kad jomis viršijamos taisyklių nuostatos.

Kai kuriuose valstybėse narėse leidžiama taikyti nukrypti leidžiančias nuostatas, pagal kurias nereikalaujama suteikti atitinkamo kompensuojamojo poilsio. Pavyzdžiui, tokias nukrypti leidžiančias nuostatas leidžiama taikyti plačiai apibrėžtai veiklai ar sektoriams Belgijoje, Bulgarijoje, Estijoje, Vengrijoje ir Latvijoje.¹⁰¹ Kompensuojamasis poilsis turi būti suteikiamas per nurodytą laikotarpį, tačiau jis gali būti daug ilgesnis nei nurodytasis Jaeger sprendime.

Pagrindinės problemos iškyla su vėlavimais ir piktnaudžiavimu teise pasinaudoti kasmetinėmis mokamomis atostogomis. Kai kuriose valstybėse narėse pagal nacionalinius teisės aktus galima reikalauti, kad darbuotojas palauktų iki vienerių metų prieš pasinaudodamas kasmetinėmis metinėmis atostogomis. Be to, kai kuriose valstybėse narėse direktyvoje nurodyta teisė į kasmetines mokamas atostogas yra prarandama tų metų, už kuriuos skaičiuojamos kasmetinės atostogos, arba perkėlimo laikotarpio pabaigoje, net jei darbuotojas neturėjo galimybių pasinaudoti atostogomis dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių, pvz., dėl ligos.¹⁰²

Teisingumo Teismas sprendime Schultz-Hoff pasakė, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas, kuri pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu, suteikiama kiekvienam darbuotojui, neatsižvelgiant į jo sveikatos būklę. Teismas išaiškino, kad į pensiją išeinantis darbuotojas turi teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas

¹⁰⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9d. sprendimas *Jaeger* C-266/14. ECLI:EU:C:2003:437.

¹⁰¹ Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo, KOM(2010) 802 galutinis, p. 5.

¹⁰² *Ibid.*

kasmetines atostogas, kuriomis jis negalėjo pasinaudoti, nes nėjo savo pareigų dėl ligos. Dėl to Teismas padarė išvadą, kad, kalbant apie laikotarpį nuo 2010 m. lapkričio 15 d. iki gruodžio 31 d., per kurį nustatyta, kad H. Maschek buvo laikinojo nedarbingumo atostogose, todėl negalėjo pasinaudoti teisėmis į mokamas metines atostogas, kurios jam priklausė, pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį jis turi teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotas metines atostogas.¹⁰³ Taigi teisė į poilsį turi būti realiai užtikrinama kiekvienam darbuotojui.

3.3. Budėjimo laikas

Budėjimo laikas – tai laikas, kai darbuotojas turi likti darbo vietoje, pasirengęs jei būtina vykdyti savo pareigas.

Simap byloje¹⁰⁴ ETT konstatavo, kad viešojo sektoriaus neatidėliotinos pagalbos medicinos darbuotojų budėjimo laikas turi būti laikomas darbo laiku ir atitinkamai viršvalandiniu laiku tik tais atvejais, jeigu darbuotojas privalo būti darbo vietoje. Tačiau jeigu gydytojai paprasčiausiai privalo būti pasiekiami tam tikru budėjimo laiku, tuomet tik laikas, kada gydytojai faktiškai dirba, privalo būti laikomas darbo laiku.

Jaeger byloje¹⁰⁵ pasisakė, kad, kaip nusprendė Teisingumo Teismas minėto sprendimo Simap 50 punkte, palyginti su gydytoju, atliekančiu tarnybą pagal iškvietimą, kuri tik reikalauja būti nuolat pasiekiamam, bet jis neturi būti sveikatos priežiūros įstaigoje, tam gydytojui, kuris visą budėjimo laiką turi būti darbdavio žinioje ir jo nurodytoje vietoje, yra taikomi gerokai didesni apribojimai, nes jis atskiriamas nuo savo šeiminių ir socialinės aplinkos ir turi mažiau laivės organizuodamas laiką, kai jam nereikia atlikti savo profesinių pareigų. Šiomis aplinkybėmis darbuotojas, kuris turi būti darbdavio nurodytoje vietoje, negali būti laikomas poilsiaujančiu budėjimo metu, kai jis realiai nevykdo jokios profesinės veiklos.

Taigi tik toks aiškinimas atitinka Direktyvos 93/104 tikslą veiksmingai užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, iš tikrųjų garantuojant jiems teisę į minimalų poilsio laiką. Toks aiškinimas ypač svarbus kalbant apie gydytojus, kurie budi sveikatos priežiūros įstaigose, nes tas laikas, kai jiems nereikia atlikti savo profesinių pareigų

¹⁰³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. sausio 20 d. sprendimas *Schultz – Hoff ir Stringer* C-350/06 ir C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18.

¹⁰⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. spalio 3 d. sprendimas *Simap* C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528

¹⁰⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9d. sprendimas *Jaeger* C-266/14, ECLI:EU:C:2003:437.

skubiais atvejais, konkrečiu atveju gali būti labai trumpas ir (arba) nuolat pertraukiamas, todėl negalima atmesti galimybės, kad ir nesant skubių atvejų, šių gydytojų bus paprašyta stebėti jų priežiūrai patiktų pacientų būklę arba vykdyti administracinio pobūdžio funkcijas. Todėl kai gydytojas turi būti ligoninėje, praleistas laikas turi būti laikomas darbo laiku, net jei tuo metu, kai šiam gydytojui nereikia teikti savo profesinių paslaugų, jis gali ilsėtis savo darbo vietoje.

Taigi remiantis Teisingumo Teismo praktika, pagal direktyvą visas budėjimo laikas darbo vietoje turi būti skaičiuojamas kaip darbo laikas.

Šis principas taikomas tiek laikui, kai darbuotojas dirba reaguodamas į kvietimą (aktyvus budėjimo laikas), tiek laikui, kai jam leidžiama ilsėtis, kol jis laukia kvietimo (neaktyvus budėjimo laikas), jeigu jis pasilieka darbo vietoje.

Pagal nacionalinę teisę visas budėjimo laikas darbo vietoje laikomas darbo laiku devyniose valstybėse narėse: Kipre, Čekijoje, Estijoje, Italijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Maltoje, Nyderlanduose ir JK.¹⁰⁶

Tokios bendros pozicijos, išskyrus kelis sektorius, taip pat laikomasi Austrijoje ir Vengrijoje. Be to, visas budėjimo laikas darbo vietoje laikomas darbo laiku pagal Darbo kodeksą privačiajame sektoriuje (bet ne visame viešajame sektoriuje) Ispanijoje ir Slovakijoje. Taip pat visas budėjimo laikas darbo vietoje konkrečiai visuomenės sveikatos sektoriuje dabar laikomas darbo laiku Prancūzijoje, Lenkijoje, Slovakijoje ir Ispanijoje.

Taip pat aišku, kad yra nemažai valstybių narių, kuriose vis dar ne visas budėjimo laikas darbo vietoje laikomas darbo laiku, kaip nustatyta Teismo sprendimuose:

- Airijoje (paprastai) arba Graikijoje (gydytojams, dirbantiems visuomenės sveikatos sektoriuje) nėra teisinio reikalavimo ar praktikos, pagal kuriuos aktyvus budėjimo laikas būtų laikomas darbo laiku.

- Paprastai remiantis galiojančia nacionaline teise arba kolektyvinėmis sutartimis ne visas neaktyvus budėjimo laikas darbo vietoje laikomas darbo laiku tokiose valstybėse kaip Danija, Graikijoje ar Airija.

- Pagal Belgijos, Suomijos ir Švedijos nacionalinę teisę neaktyvus budėjimo laikas paprastai laikomas darbo laiku, tačiau leidžiama taikyti nuo šio principo nukrypti leidžiančias nuostatas pagal kolektyvines sutartis, kurios dažnai neatitinka Teismo sprendimų. Prancūzijoje neaktyvus budėjimo laikas darbo vietoje užskaitomas tik iš

¹⁰⁶ Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo, KOM(2010) 802 galutinis, p.4

dalies.¹⁰⁷

Matoma, kad kai kuriose valstybėse narėse vyrauja pernelyg ilgas darbo laikas ir minimalios trukmės poilsio nesuteikimas.

3.4. Direktyvos 2003/88/EB persvarstymas

2010 m. kovo 24 d. Komisija priėmė komunikatą, kuriuo buvo pradėtas pirmas konsultacijų etapas¹⁰⁸. Tame komunikate priminta apie sudėtingą padėtį, susidariusią dėl to, kad teisės aktų leidėjams nepavyko susitarti dėl ankstesnės direktyvos persvarstymo, o ES socialiniai partneriai paraginti pasidalyti savo patirtimi įgyvendinant galiojančią direktyvą ir nurodyti darbo laiko taisykles, kurias reikėtų taikyti ES lygmeniu, kad ES prisitaikytų prie XXI a. ekonominių, socialinių, technologinių ir demografinių sąlygų.

Socialiniai partneriai bendrai sutarė, kad per pastaruosius 20 metų darbo aplinka labai pasikeitė, tai turi didelio poveikio darbo laiko organizavimui, todėl yra poreikis persvarstyti direktyvą. Tačiau labai nesutarė dėl tokių pokyčių įtakos darbo laiko organizavimui. Darbdavių ir profesinių sąjungų nuomonės dėl konteksto, taikymo srities ir tikslų išsiskyrė. Visos įvairių pramonės sektorių darbdavių organizacijos sutiko, kad šiuo metu taikomos taisyklės yra pernelyg griežtos ir sudėtingos ir pabrėžė būtinybę pakeisti SIMAP–Jaeger teisminę praktiką bei naujausius sprendimus dėl kasmetinių mokamų atostogų.¹⁰⁹ Tačiau darbuotojų atstovai teigė, kad jiems turėtų būti veiksmingai taikoma direktyva ir SIMAP–Jaeger teisminė praktika.

2010 m. gruodžio 21 d. Komisija priėmė komunikatą, kuriuo pradėtas antras Europos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas dėl Darbo laiko direktyvos persvarstymo (toliau Komunikatas). Jame be kitų tikslų taip pat yra išdėstyti direktyvos keitimo pasiūlymai.

Suderintas sprendimas dėl budėjimo laiko turėtų būti grindžiamas pripažinimu, kad budėjimo laikas, kuomet darbuotojas privalo būti darbo vietoje, kad prireikus galėtų teikti paslaugas, pagal direktyvą laikomas darbo laiku ir negali būti laikomas poilsio laiku. Tai atitiktų SIMAP ir Jaeger bylų sprendimuose nustatytus principus. Tačiau siūloma nustatyti nukrypti leidžiančią nuostatą, taikomą tiems sektoriams, kuriuose būtina

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui Darbo laiko direktyvos persvarstymas (antras Europos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį), KOM/2010/0801 galutinis.

¹⁰⁹ Teisingumo Teismas jas pakartotojo sprendime Schultz-Hoff. Žr. 68 išnaša.

užtikrinti paslaugos teikimo tęstinumą, ir pagal kurią budėjimo laikotarpiai būtų skaičiuojami skirtingai (t. y. ne visuomet pagal principą valanda už valandą – atitikties principu), atsižvelgiant į tam tikras maksimalias savaitės ribas ir jei susijusiems darbuotojams taikoma tinkama apsauga. Toks sprendimas atitiktų labai skirtingą veiklą budėjimo metu skirtinguose sektoriuose, pagal skirtingas veiklos rūšis ir skirtingose valstybėse narėse. Socialiniams partneriams būtų sudaroma galimybė lanksčiai priimti sprendimus vietos arba sektoriaus lygmeniu ir nustatyti tinkamiausią budėjimo laiko skaičiavimo metodą. Dėl budėjimo ne darbo vietoje, teisinė pozicija išliktų tokia pati kaip ir SIMAP byloje: tik laikas, praleistas iš tiesų atsiliepiant į kvietimą būtų įskaitomas kaip darbo laikas, nors laukimo namuose laikas gali būti vertinamas palankiau pagal nacionalinius įstatymus arba kolektyvinius susitarimus.

Buvo nesutariama dėl klausimo, ar ir toliau reikėtų taikyti išimtį. Šiuo atveju pažymėtina, kad iš 27 valstybių narių 16 valstybių narių tuo metu buvo leidžiama taikyti išimtį, bet 11 iš jų tai leidžiama tik tuose sektoriuose arba toms veikloms, kuriuose dažnai taikomas budėjimo laikas. Netikslinga kreiptis į visas šias valstybes nares prašant nebetaikyti nukrypti leidžiančios nuostatos, jei neužtikrinamas tinkamas alternatyvus sprendimas. Akivaizdu, kad ateityje išimties taikymas budėjimo paslaugoms priklausys nuo to, kiek teikiant viešąsias paslaugas bus atsižvelgta į šio persvarstymo pokyčius, susijusius su budėjimo laiku ir kompensuojamuoju poilsiu. Kitomis lankstumo galimybėmis, nustatytomis direktyvos persvarstyme, gali būti raginama plačiau nebetaikyti išimties, pvz., prailginant ataskaitinį laikotarpį, pagal kurį skaičiuojama vidutinė darbo savaitės trukmė. Todėl logiškiau sumažinti poreikį taikyti išimtį ilgu laikotarpiu, suteikiant įvairesnių lankstumo galimybių, nei iš naujo pradėti diskusijas dėl išimties panaikinimo, kuriose socialiniams partneriams arba teisės aktų leidėjams nepavyksta susitarti.

Dar vienas pasiūlymas – dėl kasmetinių mokamų atostogų aspektu – nustatyti sprendimuose Schultz–Hoff ir Stringer, pagal kuriuos darbuotojui, kuris negali atvykti į darbą dėl nuo jo nepriklausomų priežasčių (pvz., ligos), vis tiek priklauso kasmetinės mokamos atostogos už tą laikotarpį.

Pagrindinė problema kilo dėl neaiškumo, ar ilgą laiką nedarbingas darbuotojas gali sukaupti kasmetinių mokamų atostogų už keletą metų iš eilės. Dėl tokios galimybės darbdaviui gali susidaryti nenumatytų ir galimai didelių išlaidų ir dėl to gali būti daromas nenumatytas poveikis – darbdaviams gali kilti paskata atleisti ilgą laiką sergančius darbuotojus prieš tai, kai paaiškėja, ar pasveikę jie galės grįžti į darbą. Be to, neribotas kaupimas viršytų tai, ko siekiama šia direktyva.

Todėl buvo pasiūlytas sprendimas – dalinis keitimas, kuriuo nustatoma, kad valstybės narės gali nustatyti tinkamas kasmetinių mokamų atostogų kaupimo už keletą metų iš eilės ribas, jei jos viršija savaičių skaičių, kuris būtinas pasiekti direktyvoje nustatytus minimalaus poilsio ir atsigavimo tikslus.

ES taisyklės turėtų atitikti besitęsiančią tendenciją lanksčiau organizuoti darbą ir individualias darbo valandas. Darbo laiko taisyklės taikyti tikslingai ir lanksčiai, tuo skatinat našumą ir konkurencingumą, tuo pačiu užtikrinant veiksmingesnę apsaugą nuo sveikatos ir saugos pavojų. ES socialiniai partneriai visuotinai sutarė, kad būtini skubūs galiojančių darbo laiko taisyklių pokyčiai, tačiau labai nesutarė dėl tokių pokyčių įtakos darbo laiko organizavimui. Darbdavių ir profesinių sąjungų nuomonės dėl konteksto, taikymo srities ir tikslų išsiskyrė, todėl susitarimas nebuvo pasiektas.

3.5 Darbo ir poilsio laiko organizavimo tendencijos

Darbo laiko organizavimo modeliai per pastaruosius daugiau nei dvidešimt metų pakito dėl bendros technologijų pokyčių, globalizacijos, verslo restruktūrizavimo ir darbo organizavimo įtakos, padidėjusios paslaugų svarbos, padidėjusios darbo jėgos įvairovės, individualiesnio gyvenimo būdo ir požiūrio į karjerą. Nors 2003/88/EB direktyvoje nustatyti minimalūs standartai skatina didesnį suderinamumą ES ir jie buvo svarbūs sumažinant vidutinę darbo trukmę, tačiau egzistuoja darbo laiko organizavimo modelių įvairovė ir valstybėse narėse, skirtingų rūšių veikloje ir skirtingose darbuotojų grupėse šie modeliai skiriasi.

Apskritai ES pastebėta vidutinio darbo laiko laipsniško mažėjimo tendencija: nuo 40,5 valandų 1991 m. 12 EB valstybių iki 37,5 valandų 2010 m. 27 ES valstybėse. Tačiau daugiausia tai nulėmė nuolatinis ne visą darbo dieną dirbančių žmonių skaičiaus didėjimas – nuo 15,9 proc. darbo jėgos 1998 m. iki 18,2 proc. 2008 m.¹¹⁰ Nuo 2000 m. visą darbo dieną dirbančių ES darbuotojų vidutinis darbo valandų skaičius praktiškai nepakito.

Vidutinis metinis darbo valandų skaičius Europoje vis dar labai skiriasi. Nėra jokių konvergencijos požymių ir mažai tikėtina, kad artimoje ateityje tai pasikeis. Vidutinis darbo valandų skaičius svyruoja nuo mažiau nei 1 400 (Nyderlanduose) iki virš 2 100

¹¹⁰ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui Darbo laiko direktyvos persvarstymas (antras Europos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį), KOM/2010/0801 galutinis, p. 16.

(Graikijoje)¹¹¹. Įdomu pastebėti, kad palyginus valstybes nares nustatyta, jog darbo laiko trukmė yra atvirkščiai proporcinga valandinio našumo lygiui. Nors standartinė 40 valandų savaitė vis dar vyrauja daugumoje valstybių narių, kai kuriose valstybėse narėse darbo valandų skaičius per savaitę skiriasi labiau (ypač JK, taip pat Airijoje, Nyderlanduose, Vokietijoje ir Šiaurės šalyse). 9 proc. darbuotojų (ypač vyrų) vis dar dirba vidutiniškai daugiau nei 48 valandas per savaitę, bet ši dalis vis mažėja.¹¹²

Šiuo metu vykstantys didžiausi pokyčiai yra daugiau susiję su lanksčiu darbo laiko organizavimu, o ne su jo trukme. Pastaruosius du dešimtmečius darbo laiko organizavimo lankstumas pasireiškė vis įvairiau, kaip antai taikytas ne tik darbas ne visą darbo dieną, bet ir kintančios darbo valandos, lankstus darbo grafikas, darbo laiko „banko“ sistema, nuotolinis darbas. Siekiant prisiderinti prie šių pokyčių, daugiau dėmesio skiriama individualiems sprendimams, dažnai priimamiems bendrovės lygmeniu, atsižvelgiant į bendrai sutartos reguliavimo sistemos ribas. Tačiau toks poslinkis link lankstesnių darbo organizavimo modelių ir individualių darbo valandų yra daug ryškesnis šiaurinėse ir vakarinėse ES valstybėse narėse.

Didžiąja dalimi didesnis darbo laiko lankstumas buvo skatinamas dėl verslo poreikių, susijusių su sparčiau kintančiomis rinkomis, didėjančia pasauline konkurencija ir didesniu vartotojų ir (arba) klientų poreikių paisymu. Dėl bendrovių atliekamos vertės grandinės restruktūrizacijos žemesnės grandies subrangovams ir padaliniams bei jų darbuotojams taip pat reikės didesnio lankstumo, todėl susidarys dvejetainio pobūdžio procesas, kuomet drauge egzistuos lankstus, autonominis ir žiniomis pagrįstas darbas bei monotoniškas intensyvios gamybos darbas.

Tačiau, daugumos darbuotojų požiūriu, padidėjęs darbo laiko lankstumas taip pat yra pageidautinas, ypač turintiems šeimas ir norintiems geriau suderinti darbo įsipareigojimus ir asmeninį gyvenimą. Didėjanti darbo jėgos įvairovė (didėja vyresnio amžiaus darbuotojų, taip pat dirbančių moterų skaičius) yra pagrindinis individualesnių darbo laiko organizavimo modelių veiksnys. Todėl gali būti daromas teigiamas poveikis moterų ir vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimo rodikliams. Tačiau ne tik pačiose valstybėse narėse, bet ir tarp jų labai svyruoja mastas, koku darbuotojai gali kontroliuoti arba turėti įtakos savo darbo organizavimui. Konkrečiai, aukštos kvalifikacijos ir profesionalūs darbuotojai bei žinių ir komunikacijų imlų darbą atliekantys darbuotojai gali geriau pasinaudoti lanksčiomis darbo valandomis palyginti su fizinį darbą dirbančiais

¹¹¹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui Darbo laiko direktyvos persvarstymas (antras Europos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį), KOM/2010/0801 galutinis, p. 16.

¹¹² *Ibid.*

darbuotojais, nes jie gali labiau kontroliuoti savo darbo laiką. Darbas ne visą darbo dieną ir lanksčios darbo organizavimo formos yra tik du didėjančios darbo laiko organizavimo įvairovės pavyzdžiai. Didelis nuotolinį darbą dirbančiųjų skaičius, pamainomis dirbančiųjų (17 proc.), vakarais ir (arba) naktimis (10 proc. dirba bent tris kartus per mėnesį) arba šeštadieniais ir (arba) sekmadieniais (53 proc. bent kartą per mėnesį) dirbančiųjų skaičius bei nematuojamas bet vis dažnėjantis „darbo nešimosi namo“ fenomenas sudaro bendrą vis įvairesnių darbo organizavimo modelių Europoje vaizdą. Keletą darbų dirbančių darbuotojų skaičius (3,8 proc. darbo jėgos) taip pat atspindi tokį lankstumą.

Tikimasi, kad ateityje ši tendencija padidės, nes darbdaviai ir darbuotojai pageidauja konkrečioms sąlygoms pritaikyto ir individualesnio darbo laiko organizavimo. Tai tampa įmanoma dėl darbo organizavimo pokyčių, kuriuos lėmė skaitmeninių technologijų plėtra. Nors tokia tendencija potencialiai didina abiem pusėms palankių sprendimų skaičių, tačiau dėl jos XXI a. darbuotojams gali kilti problemų, nes kai kuriems iš jų gali būti daromas didesnis neigiamas poveikis dėl darbo intensyvėjimo ir darbo bei namų aplinkos atskyrimo stokos.

IŠVADOS

1. Iki 2002 m. įstatymuose tiksliai suformuluotų darbo ir poilsio laiko apibrėžimų nebuvo, tik iš atskirų nuostatų buvo galima suprasti, kokie laikotarpiai turėtų būti priskiriami prie darbo laiko. 2002 m. Darbo kodekse atsirado tiksli poilsio ir darbo laiko sąvoka ir jo struktūra, kurios iš esmės buvo suderintos su Europos Sąjungos norminiais aktais ir tarptautiniais dokumentais.
2. Nuo Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo normalus kasdienis darbo laikas sumažėjo, pailgėjo darbuotojams suteikiamas poilsio laikas, padaugėjo kasmetinių atostogų ir šventinių dienų skaičius.
3. Lietuvoje naujai priimamos darbo ir poilsio laiko normos daro reguliavimą lankstesniu, tačiau naujas maksimalios darbo trukmės, atostogų skaičiavimo ir suteikimo reguliavimas ilgina darbo trukmę.
4. Daugelį dešimtmečių, skatinama palankios tarptautinės situacijos, Europos šalyse egzistuoja tendencija trumpinti darbo laiką. ES normos įtvirtino 40 valandų savaitės ir keturių savaitių kasmetinių mokamų atostogų principus, nustatė darbo laiko apribojimus, minimalias dienas ir savaitės poilsio pertraukas.
5. Šiuo metu Europos Sąjungoje vykstantys didžiausi pokyčiai yra daugiau susiję su lanksčiu darbo laiko organizavimu, o ne su jo trukme. Todėl susidarys dvejetainis pobūdžio procesas, kuomet kartu egzistuos lankstus, autonominis ir žiniomis pagrįstas darbas bei monotoniškas intensyvios gamybos darbas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Lietuvos teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.
2. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Lietuvos Respublikos Laikinojo Pagrindinio Įstatymo“. Lietuvos aidas, 1990, Nr. 11–0.
3. Lietuvos Respublikos Laikinasis Pagrindinis Įstatymas. Vyriausybės žinios. 1990, Nr. 27–637.
4. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas. Vyriausybės žinios, 1972, Nr. 18–137.
5. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. Lietuvos Aidas, 1992, Nr. 2–18.
6. Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 67–1672.
7. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 55–1064.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569., 142 str.
9. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Teisės aktų registras*. 2016, Nr. 23709.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 6 d. nutarimas „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. *Valstybės žinios*, Nr. 162–5905.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 14–559.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003–08–22, Nr. 81–3690.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73–3375.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2006 m. birželio 9 d. Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 67–2460.

15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587 patvirtintas „Darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašas“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120.

Tarptautiniai teisės aktai:

1. 1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę. *Valstybės žinios*, 1996–03–22, Nr. 27–649.
2. 1996 m. gegužės 5d. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49–1704.

Europos Sąjungos teisės aktai:

1. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).
2. 1993 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, 1993 12 13, p. 18).
3. 1989 m. birželio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 89/391/EEB direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 393, 1989 12 30, p. 18).

Specialioji literatūra:

1. BAGDANAVIČIUS J., STANKEVIČIUS P., LUKOŠEVIČIUS L. *Ekonomikos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 1999. p. 179.
2. Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kiti. *Darbo teisė*. Vilnius: MRU, 2008, p. 478.
3. Davulis T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004, p. 351.
4. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Kolektyvinė monografija. Atsak. redaktorius Justinas Usonis. – Vilnius: MRU Leidybos centras. 2010, p. 380.

5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III. Vilnius: Justitia, 2004. p. 624.
6. NAKTINIENĖ, G., PAULAUSKAS, J., PETROKIENĖ, R., VITKAUSKAS, V., ZABARSKAITĖ, J. *Lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005 (atnaujinta versija, 2008). [žiūrėta: 2017 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lkzd.lki.lt/Zodynas/Visas.asp>>.
7. NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 544.
8. Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I dalis. Vilnius: Justitia, 2005, p. 496.

Teismų praktika:

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. lapkričio 22 d sprendimas *KHS AG v. Winfried Schulte* C–214/10. ECLI:EU:C:2011:761.
2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 5 d. sprendimas *Pfeiffer* C–397/01. ECLI:EU:C:2004:584.
3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. sausio 20 d. sprendimas *Schultz – Hoff ir Stringer* C–350/06 ir C–520/06, ECLI:EU:C:2009:18.
4. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. spalio 3 d. sprendimas *Simap* C–303/98, ECLI:EU:C:2000:528.
5. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9d. sprendimas *Jaeger* C–266/14, ECLI:EU:C:2003:437.
6. Generalinio advokato Ruiz–Jarabo Colomer išvada, pateikta 2005 m. liepos 12 d. byloje C–14/04. ECLI:EU:C:2005:448.
7. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 28 d. nutartis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, priimta civilinėje byloje A. G. v. UAB „Gilova“, Nr. 3K-3-36/2012.

Travaux préparatoires:

1. Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo, KOM(2010) 802 galutinis.

2. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui Darbo laiko direktyvos persvarstymas (antras Europos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį), KOM/2010/0801 galutinis.
3. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (Ekonominės socialinės tarybos) 2017 m. kovo 9d. protokolas Nr. TTP-7.

SANTRAUKA (lietuvių kalba)

Darbo ir poilsio laiko reglamentavimo tendencijos

Magistriniame darbe yra analizuojamos darbo ir poilsio reglamentavimo tendencijos, nagrinėjant reguliavimą Lietuvoje ir kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse istoriniu aspektu. Nagrinėjamoje temoje atskleidžiama darbo ir poilsio sampratos ir jų raida. Tiriama kaip kito darbo ir poilsio reglamentavimas Lietuvoje nuo Nepriklausomybės atgavimo iki dabartinio reglamentavimo, aptariant atskirus darbo ir poilsio laiko reguliavimo poinstitučius dabartinėje Lietuvos darbo teisėje. Nagrinėjama darbo ir poilsio laiko reguliavimo istorija Europos Sąjungoje, koncentruojamasi į iki šiol galiojančią 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų ir jos persvarstymą. Darbe taip pat aptariami susiję Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išaiškinimai ir atskleidžiamas darbo ir poilsio laiko reguliavimo kryptingumas Lietuvoje ir Europos Sąjungos valstybėse.

Išanalizavus minėtas nuostatas bei tendencijas darytinos išvados, jog šiuo metu vykstantys didžiausi pokyčiai yra daugiau susiję su lanksčiu darbo laiko organizavimu, o ne su jo trukme. Didžiaja dalimi didesnis darbo laiko lankstumas buvo skatinamas dėl verslo poreikių, tačiau, daugumos darbuotojų požiūriu, padidėjęs darbo laiko lankstumas taip pat yra pageidautinas, ypač turintiems šeimas ir norintiems geriau suderinti darbo įsipareigojimus ir asmeninį gyvenimą. Todėl susidarys dvejojo pobūdžio procesas, kuomet drauge egzistuos lankstus, autonominis ir žiniomis pagrįstas darbas bei monotoniškas intensyvios gamybos darbas. Taigi, darbo laiko taisyklės reikėtų taikyti tikslingai ir lanksčiai, tuo skatinat našumą ir konkurencingumą, tuo pačiu užtikrinant veiksmingesnę apsaugą nuo sveikatos ir saugos pavojų.

SUMMARY (anglų kalba)

Tendencies of the Regulation of Hours of Work and Rest Periods

Master thesis is focused on the tendencies of the regulation of work and rest time periods analysing the history of this regulation in Lithuania and some EU member states. This thesis reveals the concept and development of work and rest periods. Analysis shows how the regulation of work and rest time periods has been changed since the restoration of an independent State of Lithuania till the current ruling focusing on working time duration and rest time periods. This thesis examines the history of working and rest time in EU focusing on the Working Time Directive 2003/88/EB and its reviewing.

Analysis suggests that the major adjustments currently taking place relate to flexible arrangement of working time rather than its duration. Greater working time flexibility has been promoted by business needs. However, increased working time flexibility is seen as desirable also by many employees, especially those with family responsibilities seeking to better reconcile their work obligations and personal life. Therefore a dual process will be created where will be new models of flexible and autonomous 'knowledge work' and repetitive and intensive production techniques. Hence working time rules should respond to the continuing trend towards more flexible forms of work organisation and individualised working hours. The objective is to achieve productivity and competitiveness while also providing more effective protection against health and safety risks.