

**Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Dainiaus Auštrevičiaus
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

ES teisės įtaka Lietuvos darbo ir poilsio laiko reguliavimui

Vadovė: Prof. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: Lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius
2017

TURINYS

ĮVADAS	3
1. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo ištakos tarptautiniu ir regioniniu lygiais.....	6
1.1. Priežastys, paskatinusios darbo ir poilsio laiko reguliavimą tarptautiniu lygiu.....	6
1.2. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo užuomazgos Europos Sąjungoje.....	9
1.3. Direktyvos 2003/88/EB priėmimo pagrindai.....	10
1.4. Pakeitimai Direktyvoje 2003/88 ir vėlesni pasiūlymai dėl šios direktyvos keitimo	15
2. Direktyvoje 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ įtvirtinto darbo ir poilsio laiko instituto ypatumai	23
2.1. Darbo laikas	23
2.1.1. Vidutinis ir maksimalus darbo laikas.....	23
2.1.2. Galimybė netaikyti kai kurių Darbo laiko direktyvos nuostatų (<i>opt-out</i>).....	26
2.1.3. Darbas naktį ir budėjimas	32
2.2. Poilsio laikas	41
2.2.1. Dienos poilsis ir pertraukos	41
2.2.2. Savaitės poilsio laikas	43
2.2.3. Kasmetinės atostogos.....	44
3. Europos Sąjungos teisės įtaka Lietuvos darbo ir poilsio laiko institutui	46
3.1. Darbo laikas	46
3.1.1. Vidutinis ir maksimalus darbo laikas.....	49
3.1.2. <i>Opt-out</i> principo taikymas Lietuvoje.....	50
3.1.3. Naktinis darbas ir budėjimai	52
3.2. Poilsio laikas	59
3.2.1. Dienos poilsis ir pertraukos	61
3.2.2. Savaitės poilsio laikas	62
3.2.3. Kasmetinis poilsis	64
IŠVADOS	70
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	72
SANTRAUKA	80
SUMMARY	81

IVADAS

Darbo ir poilsio laiko institutas Lietuvoje yra reglamentuotas Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹ (toliau – Darbo kodeksas) 142-185 straipsniuose. Darbo laiko poįnstitučiui yra skirti 142-155 straipsniai, o poilsio laiko poįnstitutį reguliuoja Darbo kodekso 156-185 straipsniai. Kadangi darbo ir poilsio laiko reguliavimas, jo trukmė, skyrimo tvarka ir kiti aspektai, siekiant užtikrinti darbuotojų teisę į saugią ir sveikatai nekenksmingą darbo aplinką, manytina, yra ypatingos svarbos, jie yra reguliuojami ne tik nacionalinės teisės aktais, bet taip pat ir aukščiausiu lygmeniu – Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis bei Europos Sąjungos (Europos Bendrijos) direktyvomis ar kitais privalomojo pobūdžio dokumentais. Nors Tarptautinės darbo organizacijos priimamos konvencijos, nuo jų paskelbimo, neturi jokios privalomosios galios valstybėms, tačiau jos tampa privalomos kiekvienai valstybei, kuri jas ratifikuoja. Europos Sąjungos direktyvos ir reglamentai, kita vertus, yra privalomojo pobūdžio teisės aktai, kuriuos yra privaloma perkelti į nacionalinės teisės aktus, jei valstybė priklauso Europos Sąjungai.

Vienas iš privalomųjų tapimo Europos Sąjungos nare kriterijų² yra Europos Sąjungos teisės perkėlimas į nacionalinės teisės aktus ir atitiktis jiems. Kadangi darbo ir poilsio laiką reguliuojanti Direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ (toliau – Darbo laiko direktyva³ arba Direktyva 2003/88/EB)⁴ (bei jos ankstesnės redakcijos – Direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – Direktyva 93/104/EB)⁵ ir Direktyva 2000/34/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma (toliau – Direktyva 2000/34/EB)⁶) buvo priimtos atsižvelgiant į Direktyvos 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (toliau – Direktyva 89/391/EEB)⁷ iškeltus tikslus, tai šiuo aspektu Lietuvoje buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁸, o taip pat – priimant Darbo

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Žin., 2002, Nr. 64-2569).

² Vadinamasis „Kopenhagos kriterijų“ sąrašas.

³ angl. *Working Time Directive*

⁴ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OJ L 299, 18.11.2003.

⁵ 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OJ L 307, 13.12.1993.

⁶ 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2000/34/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma. OJ L 195, 1.8.2000.

⁷ 1989 m. birželio 12 d. Tarybos Direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OJ L 183, 29.6.1989.

⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (Žin., 2003, Nr. 70-3170).

kodeksą, buvo atsižvelgta į Direktyvoje 93/104/EB esančius privalomus reikalavimus dėl darbuotojų darbo ir poilsio laiko reguliavimo. Atsižvelgiant į tai, kad Direktyvos 93/104/EB ir 2000/34/EB buvo kodifikuotos, priimant Direktyvą 2003/88/EB, Direktyvoje 2003/88/EB esančios nuostatos taip pat turėjo būti perkeltos į nacionalinę teisę. Šių nuostatų turėjo būti laikomasi ir kuriant naująjį darbo kodeksą⁹. Todėl šiame rašto darbe bus siekiama apžvelgti Europos Sąjungos teisės aktus, turėjusius ir turinčius įtakos darbo ir poilsio laiko institutui, o taip pat ir nustatyti, kokią įtaką jie turėjo dabartiniam ir būsimam¹⁰ darbo ir poilsio laiko reguliavimui Lietuvoje. Be kita ko, manytina, kad netolimoje ateityje bus priimti nauji Europos Sąjungos teisės aktai, reguliuojantys darbo ir poilsio laiką, todėl Europos Sąjungos valstybės narės turės įvertinti galiojančius nacionalinės teisės aktus, reglamentuojančius darbo ir poilsio laiką, ir juos pritaikyti prie Europos Sąjungos teisės.

Temos aktualumas. Darbo ir poilsio laiko institutas Darbo kodekse pradėtas reguliuoti nuo 2003 metų. Artimiausiu metu įsigaliosiantis Naujasis darbo kodeksas taip pat turi atitikti Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintus reikalavimus. Tačiau kiek Darbo kodeksas ir Naujasis darbo kodeksas atitinka Europos Sąjungos teisę? Kokią įtaką Europos Sąjungos teisės aktai padarė darbo ir poilsio laiko reguliavimui Lietuvoje? Įvertinus tai, kad moksliniame lygmenyje buvo nagrinėtas tik darbo laiko poinstitutis ir jo atitiktis Europos sąjungos teisei, tačiau darbo ir poilsio laiko instituto tema nėra nagrinėta pakankamai plačiai, manytina, kad šis rašto darbas (ir jame keliamos problemos) bus aktualus ir naudingas Lietuvos teisei sistemai.

Darbo tikslas. Išanalizavus Europos Sąjungos bei Lietuvos Respublikos teisės aktus, atkreipiant dėmesį į Europos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų praktiką, šiuo rašto darbu bus siekiama išsiaiškinti, kokią įtaką darbo ir poilsio laiko institutui Lietuvoje padarė Europos Sąjungos teisė, taip pat identifikuoti teorines ir praktines darbo ir poilsio laiko režimo taikymo sąlygojamas problemas.

Darbo uždaviniai. Norint pasiekti šiame rašto darbe išsikeltą tikslą, yra svarbu:

1. Nustatyti, kas įtakojo darbo ir poilsio laiko reguliavimą Europos Sąjungos lygiu;
2. Išanalizuoti, kaip darbo ir poilsio laikas yra suprantamas svarbiausioje darbo ir poilsio laiką reguliuojančioje Direktyvoje 2003/88/EB;
3. Įvertinti, kokią įtaką Darbo kodeksui ir Naujajam darbo kodeksui turėjo Europos Sąjungos teisės aktai.

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709). Vėliau šiame rašto darbe šis įstatymas bus vadinamas „Naujuoju darbo kodeksu“.

¹⁰ Turima omenyje Naujajį darbo kodeksą.

Darbo objektas. Magistro darbo objektas yra Europos Sąjungos teisės aktai, reglamentuojantys darbo ir poilsio laiko trukmę, naktinį darbą ir kitus darbo ir poilsio laiko instituto ypatumus, bei jų įtaka darbo ir poilsio laiko reguliavimui Lietuvoje.

Tyrimo metodai. Siekiant įvertinti, kokią įtaką darbo ir poilsio laiko reguliavimui Lietuvoje padarė Europos Sąjungos teisė, buvo pasitelkti sisteminis, istorinis, lyginamasis, lingvistinis, teleologinis metodai. *Sisteminio* metodo pagalba buvo išsiaiškinta, kokie teisės aktai reguliuoja darbo ir poilsio laiką Europos Sąjungoje. *Istorinis* metodas panaudotas aiškinantis, kaip kito darbo ir poilsio laiko reguliavimas Europos Sąjungoje. *Lyginamasis* metodas leido įvertinti darbo ir poilsio laiko instituto skirtumus Darbo kodekse ir Naujajame darbo kodekse bei palyginti reguliavimą, numatytą Lietuvos teisinėje sistemoje ir Europos Sąjungos teisės aktuose. *Lingvistinis* metodas buvo panaudotas aiškinantis tam tikrus Direktyvos 2003/88/EB keitimosi tikslus. *Teleologinis* metodas panaudotas, siekiant išsiaiškinti darbo ir poilsio laiko reguliavimo ištakas ir tikslus.

Darbo originalumas. Pastebėtina, kad per pastaruosius penkerius metus Lietuvoje nebuvo apginti magistro darbai, kuriuose būtų nagrinėjama Europos Sąjungos įtaka darbo ir poilsio laiko reguliavimui Lietuvoje, o anksčiau parašytuose magistro ir kituose moksliniuose darbuose nebuvo nagrinėjamos darbo ir poilsio laiko instituto bendrosios nuostatos. Šiame magistro darbe nagrinėjama Europos Sąjungos įtaka Lietuvos darbo ir poilsio laiko reguliavimui yra vienintelis rašto darbas, vertinantis, kaip Lietuvos darbo ir poilsio laiko institutas buvo įtakotas Europos Sąjungos teisės.

Svarbiausi šaltiniai. Rašant magistro darbą, pagrinde buvo remiamasi Direktyvomis 93/104/EB ir 2003/88/EB, pasiūlymais dėl minėtų direktyvų keitimo, Europos Teisingumo Teismo sprendimais, susijusiais su minėtais teisės aktais. Be kita ko, buvo analizuojamas Darbo kodeksas, Naujasis darbo kodeksas, Lietuvos teismų praktika.

1. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo įtakos tarptautiniu ir regioniniu lygiais

1.1. Priežastys, paskatinusios darbo ir poilsio laiko reguliavimą tarptautiniu lygiu

Darbo ir poilsio laikas yra, ko gero, vienas iš svarbiausių institutų visoje darbo teisėje. Jį sudaro du poinstitučiai – darbo laikas ir poilsio laikas¹¹. Darbo laikas ir poilsio laikas yra vienas kitam tiesiogiai atvirkščiai proporcingi, t. y. darbo laikui ilgėjant – poilsio laikas trumpėja, ir atvirkščiai. Teorijoje darbo ir poilsio laiko sąsaja dažnai apibūdinama „susisiekiančių indų“ principu¹².

Pastebėtina, kad darbo ir poilsio laiko trukmė ne visuomet buvo reglamentuota taip, kaip ji yra reglamentuota šiuo metu – darbo laikas buvo kur kas ilgesnis, o kiekviena valstybė darbo ir poilsio laiką reguliavo individualiai savo norminiais teisės aktais. Tačiau XIX a. devintajame dešimtmetyje darbuotojai pradėjo kelti reikalavimus sutrumpinti darbo dieną iki 8 valandų¹³.

Žymių XIX a. pramoninkų R. Oweno iš Velso ir D. Legrando iš Prancūzijos idėjos plėtoti nacionalinių darbo įstatymų leidybą ir tarptautinį bendradarbiavimą, siekiant gerinti darbo sąlygas valstybėse, sąlygojo, kad 1901 metais įvairių Europos šalių mokslininkai įsteigė Tarptautinę darbo įstatymų asociaciją, o 1919 metais, Versalio taikos konferencijoje, pasibaigus Pirmajam pasauliniam karui, buvo įsteigta ir Tarptautinė darbo organizacija¹⁴. Tarptautinė darbo organizacija, pradėjusi savo veiklą 1920 metais, priėmė daugybę konvencijų, tiesiogiai susijusių su darbo ir poilsio laiko reguliavimu – Konvenciją nustatyti aštuonių valandų darbo dienai ir 48 valandų darbo savaitei pramonės įmonėse¹⁵ (Konvencija Nr. 1), Konvenciją dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse¹⁶ (Konvencija Nr. 14), Konvenciją dėl darbo valandų reguliavimo prekybos srityje ir biuruose¹⁷ (Konvencija Nr. 30), Konvenciją dėl darbo laiko ribojimo anglių kasyklose¹⁸

¹¹ TIAŽKIJUS, V. PERTRAVIČIUS, V ir BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 128.

¹² KOVEROVAS, P., et al. *Darbo kodekso komentaras*. Antrasis tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 207.

¹³ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika*. Straipsnis. Vilnius: Jurisprudencija, 2005, t. 74(66). P. 57.

¹⁴ ŽALIMAS, D., et al. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001. P. 418.

¹⁵ Konvencija Nr. 1 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO>

¹⁶ Konvencija Nr. 14 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159:NO>

¹⁷ Konvencija Nr. 30 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO>

(Konvencija Nr. 31), Konvenciją dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų¹⁹ (Konvencija Nr. 47), Konvenciją dėl darbo laiko sutrumpinimo stiklo pramonėje²⁰ (Konvencija Nr. 49), Konvenciją dėl darbo valandų sutrumpinimo viešajame sektoriuje²¹ (Konvencija Nr. 51), Konvenciją dėl darbo valandų sumažinimo laivuose²² (Konvencija Nr. 57), Konvenciją dėl darbo valandų sumažinimo tekstilės pramonėje²³ (Konvencija Nr. 61), Konvenciją dėl darbo ir poilsio laiko reguliavimo kelių transporto sektoriuje²⁴ (Konvencija Nr. 67), Konvenciją dėl savaitinio poilsio prekybos srityje ir biuruose²⁵ (Konvencija Nr. 106), Konvenciją dėl darbo ir poilsio laiko kelių transporto sektoriuje²⁶ (Konvencija Nr. 153), o taip pat ir daugybę kitų konvencijų, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusių su darbo ir/ar poilsio laiko reguliavimu. Ir nors šiose konvencijose numatyti darbo ir poilsio reguliavimai, galima sakyti, turėjo daug pozityvios įtakos darbo ir poilsio laiko reguliavimui apskritai, tačiau didžiausia problema su TDO leidžiamomis konvencijomis buvo ta, kad jos buvo privalomos tik jas ratifikavusiems šalims. Todėl daugeliui valstybių dėl skirtingų priežasčių neratifikavus esminių TDO konvencijų dėl darbo ir poilsio laiko²⁷, tarptautinės organizacijos turėjo imtis kokių nors priemonių, kad darbo ir poilsio laiko instituto reguliavimas būtų maksimaliai efektyvus ir užtikrintų darbuotojų teises į saugias darbo sąlygas ir sveikatos apsaugą.

¹⁸ Konvencija Nr. 31 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312176:NO>

¹⁹ Konvencija Nr. 47 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO>

²⁰ Konvencija Nr. 49 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312194:NO>

²¹ Konvencija Nr. 51 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312196:NO>

Konvencija Nr. 57 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: ²² <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312202:NO>

²³ Konvencija Nr. 61 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312206:NO>

²⁴ Konvencija Nr. 67 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312212:NO>

²⁵ Konvencija Nr. 106 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO>

²⁶ Konvencija Nr. 153 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312298:NO>

²⁷ Kaip teigia R. Guobytė-Kiršlienė, Konvenciją Nr. 1 2012 m. sausio 1 d. buvo ratifikavusios tik 47 (15 iš jų – ES nares) valstybės iš 183 TDO valstybių narių, Konvenciją Nr. 30 – 27 valstybės nares (tik 4 iš jų yra valstybės nares), Konvenciją Nr. 47 buvo ratifikavusios tik 14 TDO valstybių narių. // GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vitae Litera, 2012. P. 111.

Be kita ko, atkreiptinas dėmesys, kad, pavyzdžiui, Konvencijoje Nr. 47 buvo numatyta, kad „kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, ratifikuojant šią Konvenciją, pareiškia savo pritarimą 40 valandų darbo savaitės *principui*, kuris būtų taikomas taip, kad nenukentėtų darbuotojų pragyvenimo lygis“. Pažymėtina, kad valstybė narė, ratifikuodama Konvenciją Nr. 47, išreiškia pritarimą pačiam konvencijos turiniui ir įsipareigoja taikyti principą įvairioms darbuotojų kategorijoms, remiantis išsamiomis atskirų konvencijų, kurias Tarptautinės darbo organizacijos narė yra ratifikavusi, nuostatomis²⁸.

Manytina, kad sąlyginai nepopuliarioje tarp TDO valstybių narių, Konvencijos dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę 1 straipsnio a) dalyje kertinis žodis yra „principas“. Pabrėžtina, kad „teisės principas“ yra dviejų dėmenų sąvoka, kuri turi dvi sudedamąsias dalis – „teisė“ ir „principas“. Kaip nurodo E. Spruogis, teisės principų negalima tapatinti nei su teisės nuostatomis, nei su teisės normomis (teisės taisyklėmis), kadangi teisės principai yra teisės pamatas, pradmenys – teisės griaučiai, ant kurių laikosi pats teisės socialinis reiškiny²⁹. Nors tiek teisės principai, tiek teisės normos turi teisinio reguliavimo savybę, t. y. gali daryti ir daro poveikį socialinių santykių dalyvių elgesiui, tačiau teisės principai teisinio sprendimo priėmimo procese yra papildančio ir dalinio pobūdžio standartai, vien tik kuriais remtis teisės procese gana sudėtinga, kai tuo tarpu teisės normos minėtame teisės procese yra sprendžiamojo pobūdžio standartai³⁰. Todėl manytina, kad dalinai dėl to, kad nagrinėtoje Konvencijoje Nr. 47 yra įtvirtinta ne teisės norma, o teisės principas, kuris tėra siekiamybė, o ne taisyklė, galėjo turėti įtakos tokiam nedideliame ją ratifikavusių valstybių narių skaičiui ir pačios Konvencijos Nr. 47 nepopuliarumui tarp TDO narių.

Be kita ko, svarbu pažymėti, kad Tarptautinės darbo organizacijos priimamos konvencijos nuo XX a. pabaigos „draudimo“ standartus pradėjo keisti į „apsaugos“ standartus, t. y. konvencijose įtvirtintos nuostatos ne draudžia, o siekia apsaugoti³¹.

Pastebėtina, kad Pasiūlyme dėl Direktyvos 93/104/EB priėmimo³², ne kartą yra akcentuota, kad Tarptautinė darbo organizacija yra ne kartą kėlusį klausimą dėl darbuotojų saugos ir sveikatos darbe apsaugos, ypatingai akcentuodama kassavaitinio poilsio laiko svarbą bei naktinį darbą dirbančių darbuotojų apsaugą. Todėl manytina, kad

²⁸ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vitae Litera, 2012. P. 109.

²⁹ BAUBLYS, L., et al. *Teisės teorijos įvadas*. 2 leidimas. Vilnius. Leidykla MES, 2012. P. 228, 229.

³⁰ BAUBLYS, L., et al. *Teisės teorijos įvadas*. 2 leidimas. Vilnius. Leidykla MES, 2012. P. 232.

³¹ DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001. P. 24.

³² COM (90) 317 final.

Tarptautinės darbo organizacijos taikoma minkštoji teisė³³ (apimanti įvairias ekspertų nuomones, išvadas, rekomendacijas, deklaracijas, papročius, konvencijas, elgesio kodeksus ir kt.)³⁴ turi pakankamai didelę įtaką darbo standartų *inter alia* darbo ir poilsio laiko reguliavimo nustatymui Europos Sąjungos mastu.

1.2. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo užuomazgos Europos Sąjungoje

1951 metais įsteigus Europos anglių ir plieno bendriją, kuri, tam tikra prasme, buvo Europos Sąjungos pradžia, ir vėliau jai evoliucionuojant ir plečiantis, pritraukiant daugiau valstybių narių, neabejotinai kilo būtinybė reguliuoti daugelį institutų, *inter alia* ir darbo aplinką. Kaip pažymi D. Petrylaitė, 1974 m. įsteigtam Patariamajam saugos ir sveikatos darbe komitetui, kuris buvo įgaliotas konsultuoti ir padėti Europos Komisijai priimant saugos ir sveikatos darbe standartus, teko svarbus vaidmuo priimant pirmąją specialią 1978-1982 m. Saugos ir sveikatos darbe programą, kuri nustatė teisės aktų šioje srityje kūrimo gaires. Šioje programoje ypatingas dėmesys buvo skiriamas nelaimingų atsitikimų ir profesinių susirgimų priežastims, apsaugai nuo pavojingų medžiagų, žmogiškajam faktoriui ir prevencijai dėl rizikos ir žalingų veiksnių darbo aplinkoje. Šios programos tikslai atnaujinti antrojoje 1983–1987 metų Saugos ir sveikatos darbe programoje. Aptariamu laikotarpiu, t. y. abiejų programų galiojimo metu, buvo priimtos pirmosios saugos ir sveikatos darbe direktyvos, kurių pagrindinis tikslas buvo darbuotojų apsauga nuo pavojingų medžiagų darbo aplinkoje. Šį laikotarpį galima vadinti pirmuoju darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimo etapu Europos Bendrijoje. Antrasis etapas prasidėjo priėmus Suvestinį Europos aktą, kuriuo Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis buvo papildyta nauju 118a straipsniu (dabar Europos Bendrijos steigimo sutarties 137 straipsnis). Tai buvo teisinis pagrindas, leidęs kvalifikuota balsų dauguma direktyvomis nustatyti būtiniausius reikalavimus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Tokiu būdu buvo panaikintas vienbalsiškumo reikalavimas (tuo metu būtinas priimant kitas darbo teisės direktyvas) priimant direktyvas ir taip sudarytos daug palankesnės sąlygos darbuotojų saugos ir sveikatos teisinį reglamentavimą plėtoti Europos Bendrijos mastu.

Priėmus Suvestinį Europos aktą, buvo patvirtinta ir trečioji 1988–1992 metų Saugos ir sveikatos darbe programa, kurioje esminis dėmesys buvo skiriamas socialiniams bendros rinkos funkcionavimo aspektams. Šioje programoje įtvirtinti principai neprarado

³³ angl. *Soft law*

³⁴ VAIČAITIS, V. *Teisės normatyvumas ir Konstitucinio Teismo kompetencija*. Straipsnis. Teisė, 2012 (85) P. 85.

aktualumo ir yra taikomi ir šiuo metu. Jie buvo įgyvendinti privalomame teisės akte – 1989 m. birželio 12 d. priimtoje Direktyvoje 89/391/EEB, kuri tapo pagrindiniu dokumentu, reglamentuojančiu darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus bei sudarančiu teisinį pagrindą specialiosioms atskirus darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus reglamentuojančioms direktyvoms³⁵. Kadangi tinkamai nustatytas darbo laikas yra vienas iš, ko gero, svarbiausių darbo saugos aspektų, tai priėmus Direktyvą 89/391/EEB, neabejotinai kilo būtinybė priimti direktyvą, reglamentuojančią darbo ir poilsio laiką, kaip vieną iš saugaus darbo veiksnių, kadangi ilgos darbo valandos yra vienas iš veiksnių, sąlygojančių nelaimingus atsitikimus darbe³⁶.

Todėl 1993 m. lapkričio 23 d. buvo priimta Direktyva 93/104/EB, kurios preambulėje nurodyta, kad Europos Sąjungos taryba, atsižvelgdama į Europos Bendrijos steigimo sutartį, ypač jos 118a straipsnį, o taip pat, kadangi Direktyvos 89/391/EEB nuostatos yra visapusiškai taikomos šioje direktyvoje, nurodytoms sritims, nepažeidžiant griežtesnių ir (arba) specialių šios direktyvos nuostatų.

Apibendrinant aukščiau išdėstyta, galima daryti išvadą, kad būtent Direktyva 89/391/EEB ir Europos Bendrijos noras užtikrinti saugias darbo sąlygas darbuotojams, buvo vienas iš pagrindinių veiksnių, lėmusių Direktyvos 93/104/EB priėmimą, kadangi Direktyva 89/391/EEB buvo siekiama užtikrinti saugą ir sveikatą darbe, o to padaryti, nenustatant proto ir visos valstybėse priimtino darbo ir poilsio laiko standarto, nebuvo įmanoma.

1.3. Direktyvos 2003/88/EB priėmimo pagrindai

Kaip minėta, Direktyva 93/104/EB, nustatanti tam tikrus darbo laiko organizavimo aspektus, buvo priimta siekiant įgyvendinti Direktyvoje 89/391/EEB nustatytus tikslus, t. y. užtikrinti maksimaliai saugias darbuotojų sąlygas darbo vietoje, taip pat jų sveikatą, o to padaryti, neužtikrinus darbuotojui saugaus darbo ir poilsio laiko, nebuvo įmanoma.

1993 m. lapkričio 23 d. priėmus Direktyvą 93/104/EB, valstybėms narėms buvo suteiktas 3 metų laikotarpis, per kurį jos turėjo priimti nacionalinius teisės aktus, kurie užtikrintų, kad būtų laikomasi direktyvos, arba turėjo užtikrinti, kad iki 1996 m. lapkričio 23 d. reikiamos priemonės būtų nustatytos susitarimu tarp darbdavių ir darbuotojų,

³⁵ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V.; *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 310, 311.

³⁶ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vitae Litera, 2012. P. 75.

valstybėms narėms įsipareigojant imtis bet kokių veiksmų, būtinų, kad visada būtų užtikrintas direktyvos nuostatų įgyvendinimas.

Pati Direktyva 93/104/EB nustatė būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo, ir buvo taikoma minimaliam dienos, savaitės, ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms, taip pat maksimaliam savaitės darbo laikui bei kai kuriems naktinio, pamaininio darbo ir suminės darbo laiko apskaitos aspektams.

Nors Direktyva 93/104/EB, palyginus su anksčiau priimtais ir kai kurių valstybių narių ratifikuotais tarptautiniais dokumentais (Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis) buvo tam tikra prasme kodifikuota, t. y. teisės normos, nustatančios maksimalius darbo laiko ir minimalius poilsio laiko standartus, buvo priimtos viename teisės akte, buvo taikomos pakankamai plačiam profesijų ir veiklos sričių ratui, tačiau nebuvo ištobulinta iki galo – jos taikymo sritis buvo ganėtinai siaura, t. y. neapimanti visų darbo sektorių.

Direktyvos 93/104/EB 1 straipsnio („Tikslas ir taikymo sritis“) 3 dalyje buvo numatyta, kad direktyva yra taikoma visoms Direktyvos 89/391/EEB 2 straipsnyje nurodytoms veiklos sritims – valstybinėms ir privačioms (pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio sektoriams), nepažeidžiant direktyvos 17 straipsnio („Išimtys“), išskyrus oro, geležinkelio, kelių, jūros, vidaus vandenių ir ežerų transportą, jūros žvejybą ir kitą darbą jūroje bei keliančių kvalifikaciją gydytojų veiklą. Tačiau kaip ir buvo numatyta Direktyvos 89/391/EEB 2 straipsnyje („Taikymo sritis“), tiek Direktyva 89/391/EEB, tiek ją detalizuojanti Direktyva 93/104/EB nebuvo taikoma toms sritims, kurių ypatumai, būdingi tam tikrai specifinės valstybės tarnybos veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija, arba tam tikrai specifinei veiklai civilinės saugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja.

Europos Teisingumo Teismas jungtinėje Pfeiffer byloje³⁷ pažymėjo, kad Direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo 2 straipsnis ir Direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 1 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinami taip, kad skubios pagalbos specialistų veikla greitosios medicinos pagalbos tarnyboje patenka į minėtų direktyvų taikymo sritį.

Šiuo požiūriu ši veikla nepatenka į Direktyvos 89/391/EEB 2 straipsnio 2 dalies pirmojoje pastraipoje numatytą išimtį, susijusią su tam tikromis konkrečiomis veiklos sritimis viešajame sektoriuje. Iš tiesų ši išimtis buvo nustatyta siekiant vienintelio tikslo –

³⁷ 2004 m. spalio 5 d. Europos Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas. Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) ir Matthias Döbele (C-403/01) prieš Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV. Sujungtos bylos nuo C-397/01 iki C-403/01.

užtikrinti tinkamą būtinų paslaugų funkcionavimą saugos, sveikatos apsaugos, viešosios tvarkos srityse, atsiradus ypatingai pavojingoms ir didelio masto aplinkybėms, dėl kurių nenumatomo pobūdžio neįmanoma planuoti pagalbos darbuotojų darbo laiko.

Be to, skubios pagalbos specialistų veikla, nors ją bent iš dalies sudaro automobilio naudojimas ir ligonio lydėjimas kelyje į ligoninę, negali būti laikoma kelių transporto veikla ir ji nepatenka į Direktyvos 93/104/EB 1 straipsnio 3 dalies taikymo sritį.

Todėl pritariama D. Petrylaitei, kad išimtys, numatytos Direktyvoje 89/391/EEB turi būti aiškinamos siaurai, leidžiant išimtis tik tose veiklose, kuriose aiškiai būtina užtikrinti esminių visuomenės sveikatai, apsaugai ir viešajai tvarkai paslaugų teikimą tik išimtinės svarbos ir padėties atvejais, kurių dėl jų prigimties negalima suplanuoti, pavyzdžiui, didžiausių katastrofų atvejais³⁸.

Vien iš Direktyvos 1 straipsnio 3 dalies galima daryti išvadą, kad Europos Sąjungai norint vienu teisės aktu užtikrinti, darbo ir poilsio laiko reguliavimą kiek įmanoma daugiau darbo sektorių, buvo būtina Direktyvą 93/104/EB keisti. Su tuo sutinka ir keletas autorių, kurie Direktyvą 93/104/EB pavadino „rėčiu su skylėmis“, kadangi, kaip minėta, daugelis sektorių nepateko į direktyvos reguliavimo sritį³⁹.

Todėl 2000 m. birželio 22 dieną buvo priimtas Direktyvos 93/104/EB pakeitimas, priimant Direktyvą 2000/34/EB, iš dalies keičiančią Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma.

Vienas iš pagrindinių Direktyvos 2000/34/EB pakeitimų buvo taikymo srities, t. y. 1-ojo straipsnio trečiosios dalies, pakeitimas. Priėmus Direktyvą 2000/34/EB, Direktyvos 93/104/EB taikymo sritis prasiplėtė – direktyva buvo taikoma visoms Direktyvos 89/391/EEB 2 straipsnyje nurodytoms veiklos sritims, valstybinėms ir privačioms, nepažeidžiant direktyvos 14 ir 17 straipsnių. Ši direktyva nebuvo taikoma jūrininkams, apibrėžtiems 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyvoje dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo, nepažeidžiant šios direktyvos 2 straipsnio 8 dalies.

Visų pirma, pastebėtina, kad Direktyva 2000/34/EB nepalyginamai išplėtė Direktyvos 93/104/EB taikymo sritį, ir po pakeitimo Direktyva 93/104/EB jau buvo taikoma oro, geležinkelio, kelių, jūros, vidaus vandenių ir ežerų transporto, jūros

³⁸ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V.; *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 339.

³⁹ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vitae Litera, 2012. P. 69.

žvejyboje ir kito darbo jūroje bei keliančių kvalifikaciją gydytojų veikloje, tačiau nebuvo taikoma jūrininkams, kaip tai apibrėžta 1999 m. birželio 21 d. Direktyvoje 99/63/EB „Dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo.

Taip pat, Direktyvos 93/104/EB 2 straipsnis („Apibrėžimai“) buvo papildytas *inter alia* 9-uoju punktu numatančiu, kas yra „pakankamas poilsis“ – „pakankamas poilsis“ reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais, ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar trumpesnį ar ilgesnį laiką dirbdami kitoki, neįprastą, darbą darbuotojai nesusižeis patys, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai“.

Manytina, kad Direktyvos 93/104/EB 2-ojo straipsnio papildymas 9-uoju punktu buvo būtinas, siekiant įgyvendinti Direktyvoje 89/391/EEB numatytus tikslus, t.y. užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Tokia išvada darytina įvertinus 9-ojo punkto antrąją dalį – „kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar trumpesnį ar ilgesnį laiką dirbdami kitoki neįprastą darbą darbuotojai nesusižeis patys, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai“. Akivaizdu, kad „pakankamo poilsio“ sąvokos įtvirtinimas yra ypatingai svarbus, siekiant užtikrinti saugias darbo sąlygas darbuotojams, kadangi, kaip minėta, viena iš dažniausių nelaimingų atsitikimų priežasčių yra įvardijamos ilgos darbo valandos, nes pervargę ir nepailsėję darbuotojai yra mažiau atidūs ir ne tiek susikoncentravę į dirbamą darbą, ypatingai, jei yra dirbama sudėtingomis sąlygomis – dideliame aukštyje, pervargus pažeidžiant saugaus eismo taisykles, valdant sudėtingus mechanizmus⁴⁰ ir kt.

Direktyva 2000/34/EB buvo panaikinta Direktyvos 93/104/EB 5 straipsnio 2 dalies nuostata, kad į minimalų poilsio laiką iš esmės įeina sekmadienis. Manytina, kad Direktyvos 93/104/EB 5 straipsnio 2 dalis buvo panaikinta atsižvelgus į Europos Teisingumo Teismo praktiką. Europos Teisingumo Teismas nurodė, kad klausimas, ar sekmadienį įtraukti į kassavaitinio poilsio laiką turėtų būti paliekamas spręsti valstybėms narėms, kadangi, įvertinus valstybėse narėse vyraujančią kultūrinę, etninę ir religinę įvairovę, Europos Tarybai nepavyko įrodyti, kad sekmadienis, kaip privaloma

⁴⁰ angl. *Operating heavy machinery*

kassavaitinio poilsio diena yra labiau susijusi su darbuotojų sauga ir sveikata darbe, nei bet kuri kita savaitės diena⁴¹.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad Direktyva 2000/34/EB pakeitė Direktyvos 93/104/EB 17 straipsnio („Išimtys“) 2 dalies 1 punkto, c) papunkčio, i) skilties reguliavimą, įtraukiant išlygas dėl kvalifikaciją keliančių gydytojų veiklos.

Priėmus Direktyvą 93/104/EB, joje kvalifikaciją keliantys gydytojai⁴², kaip ir mobilieji darbuotojai kelių, civilinės aviacijos, geležinkelių ir jūrų transporto sektoriuose, nebuvo įtraukti į Direktyvos reguliavimo sritį. Manytina, kad jaunų, kvalifikaciją keliančių gydytojų darbo valandos yra unikalios tuo, kad jie turi ne tik atlikti darbinės pareigas, kaip jos yra numatytos darbo sutartyje, bet taip pat ir būti budėjimuose, todėl, kad jiems, kaip jauniems specialistams, yra ypatingai svarbu tobulintis, o patirtį jie gali gauti tik daug laiko praleisdami darbo vietoje. Todėl norėdami būti gerais specialistais, jie privalėtų dirbti neproporcingai ilgas valandas, o tai atsilieptų jų sveikatai, o tai prieštarauja Direktyvos 89/391/EEB tikslams.

SIMAP byloje⁴³ Europos Teisingumo Teismas nurodė, kad gydytojų, teikiančių paslaugas viešajame sektoriuje ir kurių veikla neįprastomis sąlygomis nepatenka į Direktyvos 89/391/EEB 2 straipsnio 2 dalyje, o taip pat Direktyvos 93/104/EB 1 straipsnio 3 dalies taikymo sritį, įprastomis sąlygomis turi patekti į minėtų direktyvų taikymo sritį.

Direktyva 93/104/EB ir Direktyva 2000/43/EB buvo kodifikuotos 2003 m. lapkričio 4 d., priėmus Direktyvą 2003/88/EB, kadangi buvo siekiama patikslinti Direktyva 93/104/EB reguliuojamus klausimus. Direktyvos 2003/88/EB 27 straipsnyje („Panaikinimas“) nurodoma, kad nepažeidžiant valstybių narių įsipareigojimų dėl I priedo B dalyje nustatytų perkėlimo terminų, Direktyva 93/104/EB, iš dalies pakeista Direktyva 2000/34/EB, yra panaikinama, o nuorodos į Direktyvą 93/104/EB, laikomos nuorodomis į Direktyvą 2003/88/EB, ir aiškinamos remiantis II priede pateikta koreliacijos lentele.

Taigi, Direktyva 2003/88/EB buvo priimta siekiant kodifikuoti Direktyvas 93/104/EB ir 2000/34/EB, papildyti naujomis nuostatomis, bei gerinti, kiek galima, platesnį Europos Sąjungos darbuotojų, dirbančių įvairiuose sektoriuose, teisių užtikrinimą darbo ir poilsio laiko aspektais.

⁴¹ 1996 m. lapkričio 12 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas. Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė prieš Europos Sąjungos Tarybą. Byla C-84/94.

⁴² angl. *Doctors in training*

⁴³ 2000 m. spalio 3 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) prieš Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. Byla C-303/98.

1.4. Pakeitimai Direktyvoje 2003/88 ir vėlesni pasiūlymai dėl šios direktyvos keitimo

Direktyva 2003/88/EB, priimta 2003 m. lapkričio 4 d., buvo ne tik kodifikuota, sujungiant Direktyvas 93/104/EB ir 2000/34/EB, bet taip pat ir papildyta tam tikromis nuostatomis, taip pat atlikta keletas smulkių korekcinių pakeitimų, kurie, manytina, neturi visiškai jokios įtakos pačiam Direktyvos 2003/88/EB turiniui⁴⁴. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad priėmus Direktyvą 2003/88/EB, be minėtų smulkių korekcinių pakeitimų, buvo patikslinti ir kelių sąvokų lietuviškajame Direktyvos 2003/88/EB variante vertimai.

Visų pirma, atkreiptinas dėmesys, kad Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio („Apibrėžimai“) 8 punkto pavadinimas lietuviškajame vertime buvo pakeistas į „darbas atviroje jūroje“, iš „priekrantės darbas“ kaip tai buvo numatyta Direktyvą 93/104/EB papildančios Direktyvos 2000/34/EB 2 straipsnio 8 punkte. Pakeitus punkto pavadinimą iš „priekrantės darbas“ į „darbas atviroje jūroje“, kito ir paties punkto turinyje esanti darbo vieta iš „priekrantės įrenginių“ į „jūros įrenginių“, tačiau pats punkto turinys iš esmės nebuvo pakeistas. Nėra aišku, kodėl lietuviškoje Direktyvų versijoje „priekrantės darbas“ buvo pakeistas į „darbą atviroje jūroje“. Jungtinių Tautų jūrų teisės konvencijoje⁴⁵ „atvira jūra“, (angl. *high sea*) reiškia visus vandenius, kurie nepriklauso jokios valstybės teritoriniams ar vidaus vandenims, kai lingvistiškai aiškinant žodį „priekrantė“ reiškia vietą prie kranto⁴⁶. Atsižvelgus į tai, kad tiek Direktyvoje 2000/34/EB, tiek Direktyvoje 2003/88/EB lietuviškieji „priekrantės darbas“ ir „darbas atviroje jūroje“ turi vieną ir tą patį angliškąjį atitikmenį „*offshore work*“, kuris iš esmės reiškia tą patį darbą atviroje jūroje.

Taip pat Direktyvos 2003/88/EB 17 straipsnio („Išimtys“) 3 dalies c) punkto i) papunktis buvo pakeistas iš „kvalifikaciją keliančių gydytojų“, kaip tai buvo numatyta Direktyvoje 2000/34/EB, į „mokomąją praktiką atliekančių gydytojų“ nors originaliaame Direktyvos tekste liko tokia pati sąvoka – „*activities of doctors in training*“.

⁴⁴ Turima omeny tokius pakeitimus, kaip antai: Direktyvos 2003/88/EB 1 straipsnio 3 dalies antrajame sakinyje panaikintas pilnas Direktyvos pavadinimas, o vietoj jo įrašytas Direktyvos 99/63/EB numeris; 90/104/EB Direktyvos 17 straipsnio pavadinimas iš „Išimtys“ pakeistas į „Leidžiančios nukrypti nuostatos“ Direktyvoje 2003/88/EB; Direktyvoje 2003/88/EB 21 straipsnio 2 dalies antrasis sakiny perfrazuotas kaip „Maksimalus darbo valandų skaičius ir minimalus poilsio valandų skaičius nustatomas įstatymu ir kitais teisės aktais arba kolektyvine sutartimi ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais“, kai tuo tarpu Direktyvos 2000/34/EB 17b straipsnio 3 dalies paskutinis sakiny (savo turiniu atitinkantis Direktyvos 2003/88/EB 21 straipsnio 2 dalies antrą sakinį) yra išdėstytas sekančiai: „Maksimalus darbo valandų skaičius ir minimalus poilsio valandų skaičius nustatomas įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų“, ir kt.

⁴⁵ Valstybės žinios, 2003-11-13, Nr. 107-4786.

⁴⁶ [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/P/priekrante>>

Direktyva 2003/88/EB buvo ne tik keista, bet ir pildyta. Naujai priimtas Direktyvos 18 straipsnis („Leidžiančios nukrypti nuostatos, nustatytos kolektyvinėmis sutartimis“) numatė galimybę valstybėms narėms nukrypti nuo Direktyvos 2003/88/EB 3-5, 8, 16 straipsnių kolektyvinėmis sutartimis arba sudarius susitarimus tarp darbdavių ir darbuotojų valstybiniu ar regioniniu lygiu, arba pagal jose nustatytas taisykles, žemesniu lygmeniu sudarytas kolektyvines sutartis arba darbdavių ir darbuotojų susitarimus. Tačiau jas galima taikyti tik su sąlyga, kad atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti tokio laiko suteikti yra neįmanoma, atitinkamiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga.

Manytina, kad 18 straipsnio 3 dalies paskutiniame sakinyje esantis imperatyvas suteikti atitinkamą apsaugą darbuotojams, jei negali būti suteiktas kompensuojamasis poilsis, buvo įtrauktas atsižvelgiant į tai, kad pati Direktyva 2003/88/EB⁴⁷ iš esmės buvo priimta siekiant užtikrinti Direktyvos 89/391/EEB tikslus, t.y. nustatyti priemones darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti.

Direktyvos 2003/88/EB 19 straipsnis („Nukrypimo nuo pamatinių laikotarpių apribojimai“), kuris taip pat buvo priimtas naujai, nurodo, kad naudojantis 17 straipsnio 3 dalyje ir 18 straipsnyje numatyta galimybe nukrypti nuo 16 straipsnio b) punkto, leidžiančio nustatyti 4 mėnesių pamatinį laikotarpį, pamatinis laikotarpis negali būti didesnis nei 6 mėnesiai.

Akcentuotina, kad kodifikuotoji Direktyva 2003/88/EB yra taikoma beveik visoms veiklos sritims – tiek viešoms, tiek privačioms. Išimtis yra padaryta toms veiklos sritims (viešoms ir privačioms), kurių darbo laiko organizavimo klausimai yra nustatyti kituose Bendrijos dokumentuose. Pats Direktyvos 1 straipsnio 3 dalies antras sakinyje nurodo, kad Direktyva yra netaikoma jūrininkams, kaip apibrėžta Direktyvoje 99/63/EB, nepažeidžiant Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 8 punkto. Tačiau be jau minėtos Direktyvos 99/63/EB, nustatančios jūrininkų darbo laiką organizavimą, yra dar keletas atskirų direktyvų, kurios reguliuoja tam tikrų profesijų arba veiklos rūšių darbo laiko organizavimą:

- 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų

⁴⁷ Ir ankstesnės jos versijos.

asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo (toliau – Direktyva 2000/79/EB)⁴⁸;

- 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo (toliau – Direktyva 2002/15/EB)⁴⁹;
- 2005 m. liepos 18 d. Tarybos Direktyva 2005/47 dėl Europos geležinkelių bendrijos (CER) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo laiko organizavimo (toliau – Direktyva 2005/47/EB)⁵⁰;

Įvertinus Direktyvas 99/63/EB, 2000/79/EB, 2002/15/EB, 2005/47/EB, matyti, kad darbuotojams, kurie dirba civilinės aviacijos, geležinkelio, jūrų ar kelių transporto srityse, t. y. yra mobilieji darbuotojai, Direktyvos 2003/88/EB prasme, yra taikoma išimtis nuo Direktyvos 2003/88/EB, ir jų darbo laiko organizavimas yra reguliuojamas būtent konkrečios srities direktyvomis, o ne bendrąja direktyva dėl darbo laiko organizavimo.

Vis dėlto, nepaisant to, kad Direktyva 2003/88/EB, pakeitusi Direktyvas 93/104/EB ir 2000/43/EB, buvo priimta visai neseniai, netrukus po jos priėmimo, buvo bandyta ją pakeisti. Kaip nurodo D. Petrylaitė⁵¹, nemaža dalis valstybių narių naudojo direktyvoje numatytomis išimčių galimybes, vadinamąju *opt-out*, todėl Komisija, siekdama suvienodinti darbo laiko normas, kiek tai įmanoma, o taip pat – įgyvendinti Europos Teisingumo Teismo praktiką ir pasiekti Lisabonos strategijos tikslus, 2004 metais priėmė Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB, pasiūlymą⁵², kuriame buvo siūloma:

- *Pakeisti 2 straipsnį („Apibrėžimai“):* „Darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ apibrėžimų nekeisti, tačiau įterpti du naujus apibrėžimus – „budėjimo laikas“ ir „neaktyvus budėjimo laiko periodas“. Šiais dviem apibrėžimais į direktyvą turėtų būti įvedamos sąvokos, kurios nereiškia naujos

⁴⁸ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo. OJ L 302, 1.12.2000.

⁴⁹ 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo. OJ L 80, 23.3.2002.

⁵⁰ 2005 m. liepos 18 d. Tarybos direktyva 2005/47/EB, dėl Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) ir Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. OJ L 195, 27.7.2005.

⁵¹ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V.; *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 345.

⁵² KOM (2004) 607 galutinis.

kategorijos kitų dviejų minėtų kategorijų atžvilgiu, tačiau reiškia kategoriją, į kurią skirtingu masteliu integruojamos kitos dvi - „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos. „Budėjimo laiko“ sąvoka apimtų laiką, kuriuo darbuotojas privalo būti darbo vietoje, kad darbdaviui paprašius, jis galėtų vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas. „Neaktyvus budėjimo laiko periodas“ būtų laikas, kai darbuotojas budi pagal „budėjimo laiką“, tačiau darbdavys neprašo vykdyti veiklos arba atlikti pareigas;

- *Papildyti direktyvą 2a straipsniu („Budėjimo laikas“):* įterpus „budėjimo laiko“ ir „neaktyvaus budėjimo laiko periodo“ sąvoką, šiuo straipsniu norėta apibrėžti budėjimo laikui ir konkrečiau neaktyviam budėjimo laiko periodui taikomą sistemą. Būtų nurodoma, kad budėjimo laikas nėra darbo laikas, nebent nacionaliniuose teisės aktuose arba pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką kolektyvinėje sutartyje ar darbdavių ir darbuotojų susitarime yra numatyta kitaip. Tačiau visas laikas, kai darbuotojas realiai vykdo veiklą ar atlieka savo pareigas, turi būti laikomas darbo laiku, kaip tai apibrėžta Direktyvoje 2003/88/EB;
- *Pakeisti 16 straipsnio („Pamatiniai laikotarpiai“) b) pastraipą:* „standartinis“ 4 mėnesių pamatinis laikotarpis nebūtų keičiamas, tačiau valstybės narės galėtų šį laikotarpį pratęsti iki vienerių metų, su sąlyga, kad būtų atliktos konsultacijos su suinteresuotais darbdaviais ir darbuotojais, skatinamas socialinis dialogas šioje srityje. Dar vienas papildymas būtų toks, kad būtų nurodoma, kad pamatinio laikotarpio trukmė jokiais būdais negalėtų būti ilgesnė už darbo sutarties trukmę, jei ji yra sudaryta trumpesniam nei vienerių metų laikotarpiui;
- *Pakeisti 17 straipsnio („Leidžiančios nukrypti nuostatos“) 1 ir 3 dalį:* pakeitimai iš esmės būtų gretinami su aukščiau minėtu 16 straipsnio b) pastraipos pakeitimu. Tad, kadangi nacionaliniuose teisės aktuose būtų galima nustatyti vienerių metų pamatinį laikotarpį, tai nebūtų tikslinga nustatyti leidžiančią nukrypti nuostatą, pagal kurią pamatinį laikotarpį būtų galima pratęsti iki 6 mėnesių;
- *Pakeisti 17 straipsnio („Leidžiančios nukrypti nuostatos“) 2 dalį:* kadangi Direktyvos 3 ir 5 straipsniuose yra nustatytas kasdienio ir kassavaitinio poilsio laikas, kuris trunka, atitinkamai, 11 valandų nepertraukiamojo poilsio per parą ir 24 valandas nepertraukiamojo poilsio ir 11 kasdienio poilsio valandų per kiekvieną 7 dienų laikotarpį, tačiau nuo jų yra

leidžiama nukrypti, tai pakeitimo tikslas būtų nustatyti, kad kompensuojamasis poilsis būtų suteikiamas per tinkamą laikotarpį, kuris būtų ne ilgesnis nei 72 valandos;

- *Pakeisti 18 straipsnį („Leidžiančios nukrypti nuostatos, nustatytos kolektyvinėmis sutartimis“):* kadangi šiame straipsnyje taip pat yra reguliuojamas kompensuojamasis poilsis, tai jame taip pat būtų tikslinama, atsižvelgiant į 17 straipsnio 2 dalies pakeitimus;
- *Panaikinti 19 straipsnio („Nukrypimo nuo pamatinių laikotarpių apribojimai“) 1 ir 3 pastraipas bei 20 straipsnio („Mobilieji darbuotojai ir darbas atviroje jūroje“) antrąjį pastraipą:* kadangi būtų padaryti pakeitimai dėl 16 straipsnio b) dalies, tai šios pastraipos, kurios leidžia nukrypti nuo pamatinio laikotarpio, nebektų prasmės;
- *Pakeisti 22 straipsnio („Įvairios nuostatos“) 1 dalį:* 6 straipsnio galima netaikyti tik tada, jei dėl to yra susitarta kolektyvinėje sutartyje arba susitarime, sudarytame tinkamu lygmeniu tarp darbdavių ir darbuotojų. Jeigu negalioja jokia kolektyvinė sutartis ir įmonėje ar įstaigoje nėra darbuotojų atstovybės, pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką įgalios sudaryti kolektyvinę sutartį ar susitarimą šioje srityje, įpareigojimas dėl kolektyvinėje sutartyje numatyto leidimo netaikomas. Tokiu atveju užtektų individualaus darbuotojo sutikimo, kuris būtų duotas laikantis nustatytų sąlygų. Be kita ko, kolektyvinėje sutartyje ar susitarime numatytas leidimas yra būtina, tačiau *per se* nepakankama sąlyga – visuomet privaloma gauti darbuotojo sutikimą. Kadangi sąlygos yra apibrėžiamos aiškiau ir griežčiau, lyginant su ankstesne situacija, tai darbuotojas sutikimą turi duoti raštu, o pats sutikimas negali būti pasirašomas kartu su darbo sutartimi, ar bandomuoju laikotarpiu. Taip pat, numatoma, kad sutikimo galiojimo laikas yra ribotas, nustatomas absoliutus maksimalus darbo valandų limitas, patikslinama, kad darbdavys privalo vesti apskaitą.

D. Petrylaitė pastebi, kad pasiūlymai tobulinti Direktyvą 2003/88/EB sulaukė prieštarinių įvertinimų⁵³ ir po pirmo svarstymo Europos Parlamente, Komisija 2005

⁵³ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V.; *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 346.

metais pateikė pakeistą Pasiūlymą⁵⁴. Jame buvo siūloma šiek tiek pakoreguoti pirmąjį Pasiūlymą, nurodant tokius Direktyvos 2003/88/EB pakeitimus:

- *Papildyti Direktyvą 1aa punktu („Darbo vieta“)*: Darbo vieta būtų apibrėžiama kaip vieta arba vietos, kur darbuotojas paprastai vykdo savo veiklą ar pareigas, ir kuri arba kurios yra nustatyta (-os) darbuotojui taikomų darbo santykių nuostatomis arba darbo sutarties sąlygomis;
- *Papildyti direktyvos 2a straipsnį („Budėjimo laikas“)*: siūlomas neaktyvaus budėjimo laiko periodas apskaičiavimas pagal vidutinį budėjimo valandų skaičių arba pagal budėjimui skirtą laiko dalį, atsižvelgiant į tame sektoriuje nusistovėjusią tvarką, o minėtas periodas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, darbdavių ir darbuotojų susitarime arba darbdaviams ir darbuotojams susitarus;
- *Papildyti direktyvą 2b straipsniu („Profesinio ir šeimos gyvenimo suderinamumas“)*: siūloma, kad valstybės narės, nepažeisdamos darbdavių ir darbuotojų savarankiškumo, juos tinkamu lygmeniu skatintų sudaryti susitarimus, kurie leistų geriau suderinti profesinį ir šeimos gyvenimą. Valstybės narės taip pat imtųsi būtinų priemonių užtikrinti, kad darbdaviai laiku praneštu darbuotojams apie visus darbo modelio ar darbo laiko organizavimo pokyčius ir kad darbuotojai galėtų prašyti pakeisti jų darbo grafikus ir darbo modelį, o darbdaviai, atsižvelgdami į darbdavių ir darbuotojų lankstumo poreikį, privalėtų išnagrinėti tuos prašymus;
- *Panaikinti pasiūlymą dėl 16 straipsnio („Pamatiniai laikotarpiai“) b) punkto*;
- *Pakeisti 17 straipsnį („Leidžiančios nukrypti nuostatos“)*: pirmajame Pasiūlyme numatytas 72 valandų „tinkamas laikotarpis“ turėtų būti pakeistas į „tinkamas laikotarpis, kuris nustatomas nacionalinės teisės aktais, kolektyvine sutartimi arba darbdavių ir darbuotojų susitarimu“.
- *Pakeisti 18 straipsnį („Leidžiančios nukrypti nuostatos, nustatytos kolektyvinėmis sutartimis“)*: kadangi šiame straipsnyje taip pat yra reguliuojamas kompensuojamasis poilsis, tai jame taip pat būtų tikslinama, atsižvelgiant į 17 straipsnio 2 dalies pakeitimus;
- *Papildyti 19 straipsnį („Nukrypimo nuo pamatinių laikotarpių apribojimai“)*: 19 straipsnis turėtų būti papildytas nustatant būdus, kaip būtų galima įgyvendinti 19 straipsnio 2 dalyje numatytus reikalavimus.

⁵⁴ KOM (2005) 246 galutinis.

- *Pakeisti 22 straipsnio („Įvairios nuostatos“) 1 dalį:* būtų įvestas ribojimas valstybėms narėms, ne ilgiau kaip trejus metus nuo direktyvos [turima omeny šis pasiūlymas, jei būtų priimtas – *aut. pastaba*] 3 straipsnyje nurodytos datos galėjimas netaikyti Direktyvos 6 straipsnio. Taip pat buvo pasiūlyta panaikinti pirmajame Pasiūlyme numatytą reikalavimą dėl darbuotojo individualaus sutikimo netaikyti Direktyvos 6 straipsnio. Taip pat sumažintas absoliutus maksimalus darbo valandų limitas nuo 65 valandų iki 55 valandų per savaitę, pakeista apskaitos vedimo tvarka. Be kita ko, Direktyva būtų papildyta galimybe valstybėms narėms netaikyti 3 straipsnyje nurodytos datos, kaip galutinio termino, jei Komisija nusprendžia patenkinti tokį prašymą.
- *Pakeisti 24a straipsnį („Ataskaitos“):* pakoreguota ataskaitų teikimo tvarka.

Tačiau vėlgi, diskusijos dėl Darbo laiko direktyvos truko keletą metų, ir tik 2008 metais Taryba pritarė Direktyvos 2003/88/EB pakeitimams, o kompromisiniame direktyvos projekto variante⁵⁵ buvo numatyta, kad:

- Išskiriami „aktyvusis“ ir „neaktyvusis“ budėjimo laikai. Atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo praktiką SIMAP ir Jaeger bylose, aktyvus budėjimo laikas laikomas darbo laiku ir negali būti laikomas poilsio laiku, o neaktyvusis budėjimo laikas neturėtų būti laikomas darbo laiku, išskyrus, kai tai yra numatyta nacionalinėje teisėje, arba pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką sudarytoje kolektyvinėje sutartyje ar socialinių partnerių susitarime;
- Kai leidžiama nukrypti nuo Direktyvos nuostatų dėl poilsio laiko, naktinio darbo ir pamatinio laikotarpio, kompensuojamasis poilsis turi būti suteikiamas pagal nacionalinės teisės aktuose, kolektyvinių sutarčių ar socialinių partnerių susitarime nustatytą laiko tarpą, taip suteikiant lankstumo valstybėms narėms ir darbdaviams;
- Valstybės narės įpareigojamos skatinti socialinius partnerius tinkamu lygiu sudaryti susitarimus, kurių tikslas – geriau suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą;

⁵⁵ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V.; *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 346.

- Maksimalus savaitės darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir budėjimo laiką lieka 48 valandos per savaitę, apskaičiuojamos per pamatinį laikotarpį;
- Numatyta keletas sustiprintos apsaugos sąlygų darbuotojams, kurie naudojami *opt-out* galimybe;
- Valstybės narės, kuriose leidžiamas *opt-out* naudojimas, per trejus metus nuo direktyvos įsigaliojimo turi pranešti Komisijai duomenis apie jos naudojimą.

Europos Komisija 2010 m. kovo 24 d. Komunikate „Dėl darbo laiko direktyvos persvarstymo“⁵⁶ siūlė konsultuotis su socialiniais partneriais dėl Direktyvos 2003/88/EB keitimo, aptariant probleminius klausimus. Vėliau, antrajame Europos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etape⁵⁷ Europos Komisija įvardijo problemas bei siekį pritaikyti Darbo laiko direktyvos nuostatas prie valstybių narių teisės ir susiklosčiusios praktikos, o ne kviečiant valstybes nares suvienodinti nacionalinę teisę ir praktiką pagal pakankamai lanksčias Direktyvos 2003/88/EB nuostatas⁵⁸.

Manytina, kad tai, jog po ilgai trukusių derybų ir diskusijų Europos Taryba priėmė Pasiūlymą dėl Direktyvos 2003/88/EB, kuria yra nustatomi minimalūs poilsio laiko ir maksimalūs darbo laiko reikalavimai, užtikrinamas naktinio darbo ir kitų darbo modelių reguliavimas, keitimo, direktyva turėtų išspręsti daugelio Europos Sąjungos valstybių narių klausimus dėl darbo laiko organizavimo. Tačiau tai, kad antrasis konsultacijų su socialiniais partneriais etapas įvyko net prieš septynerius metus, tačiau Direktyva 2003/88/EB vis dar nėra pakeista, kelia pagrįstų abejonių, ar susitarimas, tenkinantis visas šalis – tiek darbuotojus, tiek darbdavius, tiek pačias valstybes nares, bus pasiektas artimiausiu metu.

⁵⁶ KOM(2010) 106 galutinis.

⁵⁷ KOM(2010) 801 galutinis.

⁵⁸ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vitae Litera, 2012. P. 47.

2. Direktyvoje 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ įtvirtinto darbo ir poilsio laiko instituto ypatumai

Kaip buvo aptarta pirmojoje šio magistro darbo dalyje, Direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“, yra vienintelis kodifikuotas Europos Sąjungos teisės aktas, tiesiogiai reguliuojantis didžiosios dalies profesijų ir veiklos sričių darbuotojų darbo ir poilsio laiką, naktinį darbą ir kitus darbo ir poilsio laiko instituto aspektus.

Atsižvelgiant į tai, kad pačioje Direktyvoje 2003/88/EB darbo ir poilsio laiko institutas nėra skaidomas į darbo laiko ir poilsio laiko poįnstitučius, tačiau, autoriaus nuomone, toks skaidymas būtų aktualus šiame rašto darbe, todėl būtent tokio plano ir bus laikomasi – iš pradžių bus aptartas darbo laikas ir jo rūšys plačiaja prasme, o vėliau bus nagrinėjamas poilsio laiko poįnstitutis ir jo rūšys.

2.1. Darbo laikas

2.1.1. Vidutinis ir maksimalus darbo laikas

Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 1) punkte apibrėžta, kad darbo laikas yra bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Nors Direktyva 2003/88/EB dienos darbo laiko trukmės ir nereguliuoja tiesiogiai ir imperatyviai, tačiau atsižvelgus į tai, kad Direktyvos 2003/88/EB 3 straipsnyje („Dienos poilsis“) yra numatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą, darytina išvada, kad maksimalus darbo dienos laikas direktyvoje vis dėlto yra įtvirtintas. Todėl manytina, kad Direktyvos 3 straipsnis, numatydamas minimalų nepertraukiamojo poilsio laiką kartu ir netiesiogiai nustato maksimalų dienos darbo laiką.

Direktyvos 6 straipsnio („Maksimalus savaitės darbo laikas“) a) dalis numato įpareigojimą valstybėms narėms imtis priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis, ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais. To paties straipsnio b) dalis numato, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis nei 48 valandos. Europos Teisingumo Teismas Pfeiffer byloje yra konstatavęs, kad, atsižvelgiant

į Direktyvos <...> tikslą bei bendrą struktūrą, darytina išvada, kad maksimalus 48 valandų vidutinis savaitės darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, yra ypatingos svarbos Bendrijos socialinės teisės norma, kuria gali pasinaudoti kiekvienas darbuotojas, kadangi ji nustato minimalų reikalavimą, būtiną užtikrinti jo saugą ir sveikatos apsaugą.

Europos Sąjungos Pagrindinių Teisių Chartijos 31 straipsnyje „Geros ir tinkamos darbo sąlygos“, taip pat nurodyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į maksimalios darbo laiko trukmės ribojimą⁵⁹. Taigi, darytina išvada, kad maksimalios darbo laiko trukmės ribojimas yra susijęs su darbuotojo teise, o darbdavys darbus gali organizuoti tik nepažeisdamas darbuotojo teisės, t. y. maksimalaus darbo laiko ribose.

Todėl manytina, kad Direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnyje numatyti vidutinės maksimalios darbo laiko trukmės ribojimai yra paliekami valstybių narių nacionaliniam reguliavimui. Tačiau valstybės narės privalo laikytis Direktyvoje 2003/88/EB numatytų apribojimų – vidutinė maksimali savaitės darbo laiko trukmė negali būti ilgesnė nei 48 valandos per 7 dienų periodą, o pats nacionalinis reguliavimas turi būti toks, kad atitiktų Direktyvoje nurodytus teisinius instrumentus, t. y. maksimalus vidutinis savaitės darbo laikas per 7 dienų periodą turi būti reguliuojamas įstatymais ar kitais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų.

Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad Darbo laiko direktyva nereguliuoja viršvalandžių – joje nėra pateikta viršvalandžių sąvoka, jų turinys, jokios kitos su jais susijusios nuostatos. Todėl pritartina R. Guobaitės-Kirslienės minčiai, kad direktyvos nuostata, numatanti, kad vidutinė maksimali savaitės darbo laiko trukmė, apimanti ir viršvalandžius, yra ne „standartinė darbo laiko trukmė“, o „bendroji darbo laiko trukmė“⁶⁰.

Tačiau nesutiktina su kita R. Guobaitės-Kirslienės mintimi, kad direktyvai nustatčius minimalią 11 valandų nepertraukiamojo poilsio trukmę, taip yra ribojama maksimaliai per dieną leistino darbo laiko trukmė iki 13 valandų, o į jas turėtų būti įtraukiami ir viršvalandžiai⁶¹.

Pastebėtina, kad Direktyvos 2003/88/EB 4 straipsnyje („Pertraukos“) yra numatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad esant ilgesnei nei 6 valandų darbo dienai, kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti, apie kurią išsamesnės sąlygos, įskaitant minėtos pertraukos trukmę ir suteikimo sąlygas, turėtų būti

⁵⁹ DAVULIS, T., USONIS, J. *Europos Sąjungos socialinė teisė*. Norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 81.

⁶⁰ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vitae Litera, 2012. P. 115.

⁶¹ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vitae Litera, 2012. P. 116.

nustatomos kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų, o jei tokių nėra – nacionalinės teisės aktais. Ir nors direktyva suteikia valstybėms narėms diskrecijos teisę nustatyti minėtos pertraukos trukmę ir suteikimo sąlygas, tačiau akivaizdu, kad prie 11 valandų minimalaus nepertraukiamojo poilsio pridėjus direktyvoje imperatyviai nurodytą pertrauką, kuri yra skiriama esant ilgesnei nei 6 valandų darbo dienai, bei pridėjus R. Guobaitės-Kiršlienės minimą 13 valandų (net ir įskaitant viršvalandžius) dienos darbo trukmės laiką, *summa summarum* gaunamas valandų skaičius bet kokių atveju viršija paroje esantį 24 valandų skaičių. Todėl manytina, kad direktyvai maksimalios vidutinės dienos darbo laiko trukmės nenustatant imperatyviai, o palikus diskrecijos teisę valstybėms narėms pačioms nustatyti tokią trukmę, bet kokie svarstymai apie direktyvos leistiną konkretų darbo dienos trukmės valandų skaičių per parą būtų netikslūs ir todėl yra netikslingi.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad direktyvoje numatytas ne maksimalaus darbo laiko trukmės ribojimas iki 48 valandų per 7 dienų laikotarpį, tačiau *vidutinis* darbo laikas per minėtą 7 dienų laikotarpį, kuris Direktyvos 16 straipsnyje yra apibūdintas kaip „pamatinis laikotarpis“⁶².

Direktyvos 16 straipsnio b) punkte numatyta, kad valstybės narės, taikydamos Direktyvos 6 straipsnį („Maksimalus savaitės darbo laikas“), gali numatyti ne ilgesnį kaip 4 mėnesių pamatinį laikotarpį. Tai reiškia, kad aptartas 48 valandų vidutinis maksimalus savaitės darbo laiko trukmės valandų skaičius gali būti apskaičiuojamas per ne didesnį, kaip keturių mėnesių apskaitinį laikotarpį, nebent valstybė narė savo nacionalinės teisės aktais yra šį terminą numačiusi trumpesnį. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad Direktyvos 16 straipsnio b) punkto antrajame sakinyje yra numatyta, kad pagal 7 straipsnį („Kasmetinės atostogos“) suteiktas mokamų kasmetinių atostogų laikas ir atostogų dėl ligos laikas yra neįtraukiamas apskaičiuojant vidurkį arba nedaro jam įtakos. O tai reiškia, kad jei darbuotojas visuomet dirbdavo vidutiniškai po 48 valandas per savaitę, keletą savaičių viršijo minėtą 48 valandų per savaitę ribą, tačiau per pamatinį laikotarpį turėjo jam suteiktas mokamas kasmetines atostogas, arba buvo nedarbingas dėl ligos, tai jo vidutinis savaitės darbo laikas bus skaičiuojamas per valstybėje narėje numatytą apskaitinį laikotarpį, tačiau į jį neįtraukiant to laiko, kai jis buvo kasmetinėse mokamose atostogose, arba buvo atostogose dėl ligos⁶³ t. y., tokiu atveju jo vidutinis savaitės darbo

⁶² Direktyvos 16 straipsnis „Pamatiniai laikotarpiai“ iš esmės savo turiniu atitinka Lietuvos teisės aktuose naudojamą „Apskaitinio laikotarpio“ sąvoką, todėl šiame rašto darbe „apskaitinis laikotarpis“ ir „pamatinis laikotarpis“ bus vartojami kaip sinonimai.

⁶³ Angliškaime Direktyvos tekste tokie atvejai yra apibūdinami kaip „*paid annual leave*“ ir „*periods of sick leave*“, kas turėtų būti suprantama kaip „kasmetinės atostogos“ ir „laikinas nedarbingumas“, tačiau ne

laikas per apskaitinį laikotarpį viršys numatytą maksimalų vidutinį 48 valandų per septynių dienų laikotarpį vidurkį ir sąlygos Direktyvos 2003/88/EB pažeidimą.

Atkreiptinas dėmesys, kad 16 straipsnio b) punkto antrasis sakinytis apibrėžia tik du atvejus, kai tam tikri laikotarpiai nėra įtraukiami į apskaitinį laikotarpį, t.y. iš direktyvos teksto galima suprasti, kad visais kitais atvejais, kai darbuotojas nėra darbe (tai gali būti nemokamos, tėvystės atostogos ar kitoks poilsio laikas), pamatinis laikotarpis bus lygiai toks, kaip numatyta nacionalinės teisės aktuose.

Manytina, kad toks reguliavimas, kuomet tik apmokamos kasmetinės atostogos ir laikinas nedarbingumas yra neįtraukiami į pamatinį (apskaitinį) laikotarpį, galimai pažeidžia minėtą darbuotojo teisę į maksimalaus vidutinio darbo laiko ribojimą.

Europos Teisingumo Teismas, interpretuodamas leistiną darbo laiko trukmę, numatytą Direktyvoje, yra pasisakęs gana nenuosekliai. Viena vertus, BECTU⁶⁴, Pfeiffer, Dellas⁶⁵, Vorel⁶⁶, Wipper⁶⁷ bylose Europos Teisingumo Teismas nurodė, kad nacionalinės teisės aktai, leidžiantys nustatyti ilgesnį kaip 48 valandų savaitės darbo laiką, <...> yra nesuderinami su Direktyvos <...> reikalavimais. Tačiau Fuß⁶⁸ byloje teismas, įvardindamas tuos pačius prioritetinius darbo laiko teisinio reguliavimo tikslus teigė, kad valstybės narės negali <...> nustatyti kokias nors darbuotojų teisės dirbti ne ilgiau kaip vidutiniškai 48 valandas per savaitę įgyvendinimo sąlygas ir ribojimus.

Todėl manytina, kad minėtoje Fuß byloje Europos Teisingumo Teismas nurodė, kad valstybės narės turi teisę netaikyti kai kurių Direktyvoje numatytų reikalavimų dėl darbo ir poilsio laiko – *opt-out*.

2.1.2. Galimybė netaikyti kai kurių Darbo laiko direktyvos nuostatų (*opt-out*)

Konsoliduotų Europos Sąjungos ir Europos Bendrijų steigimo sutarčių⁶⁹ 249 straipsnio (buvęs 189 straipsnis) 3 dalyje numatyta, kad direktyva yra privaloma kiekvienai valstybei narei, kuriai ji skirta, rezultato, kurį reikia pasiekti, atžvilgiu, bet nacionalinės

„atostogos dėl ligos“, kaip tai yra numatyta lietuviškajame Darbo laiko direktyvos vertimo variante. Todėl šiame rašto darbe bus vartojama „nedarbingumo laikotarpio“ sąvoka.

⁶⁴ 2001 m. birželio 26 d. Europos Teisingumo Teismo (šeštoji kolegija) sprendimas. The Queen prieš Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU). Byla C-173/99.

⁶⁵ 2005 m. gruodžio 1 d. Europos Teisingumo Teismo (antroji kolegija) sprendimas Abdelkader Dellas ir kiti prieš Premier ministre ir Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. Byla C-14/04.

⁶⁶ 2007 m. sausio 11 d. Europos Teisingumo Teismo (penktoji kolegija) nutartis. Jan Vorel prieš Nemocnice Český Krumlov. Byla C-437/05.

⁶⁷ Europos Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas 2004 m. spalio 12 d. Nicole Wippel prieš Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG. Byla C-313/02.

⁶⁸ 2010 m. spalio 14 d. Teisingumo Teismo (antroji kolegija) sprendimas. Günter Fuß prieš Stadt Halle. Byla C-243/09.

⁶⁹ Valstybės žinios, 2004-01-06, Nr. 2-2.

valdžios institucijos pasirenka jos įgyvendinimo formą ir būdus. Direktyvos skirtumas nuo reglamento yra tas, kad direktyva yra skirta ir privaloma valstybėms narėms, o ne asmenims⁷⁰, o valstybės narės nacionalinės valdžios institucijų pagalba pasirenka direktyvos įgyvendinimo formą ir būdus.

Nors direktyva yra privalomojo pobūdžio Europos Sąjungos teisės aktas, t.y. jos tekstas turi būti perkeliamas į nacionalinės teisės aktus siektino rezultato atžvilgiu, tačiau Direktyvoje 2003/88/EB yra numatyta galimybė kai kurių jos straipsnių netaikyti, arba taikyti juos lanksčiau, nei numatyta pačioje direktyvoje (*opt-out* principas).

Pats *opt-out* principas reiškia pasirinkimą nedalyvauti tam tikroje veikloje, arba tos veiklos stabdymą⁷¹. Todėl Direktyvos 2003/88/EB apimtimi, *opt-out* principas reiškia valstybės narės teisę netaikyti tam tikrų direktyvos nuostatų dėl darbo laiko organizavimo.

Direktyvoje 2003/88/EB *opt-out* principas yra reguliuojamas 16 straipsnyje („Pamatiniai laikotarpiai“), 17 straipsnyje („Leidžiančios nukrypti nuostatos“), 18 straipsnyje („Leidžiančios nukrypti nuostatos, nustatytos kolektyvinėmis sutartimis“), 19 straipsnyje („Nukrypimo nuo pamatinio laikotarpio ribojimai“) ir 22 („Įvairios nuostatos“) straipsnyje.

Direktyvos 16 straipsnis, nustatantis pamatinius (apskaitinius) laikotarpius, numato tris galimus variantus, kada tam tikros Darbo laiko direktyvos nuostatos gali būti netaikomos.

16 straipsnio a) dalis numato, kad valstybės narės, taikydamos 5 straipsnį („Savaitės poilsio laikas“), gali nustatyti ne ilgesnį kaip 14 dienų apskaitinį laikotarpį. Pats 5 straipsnis nurodo, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamojo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodomas 11 kasdienio poilsio valandų. Todėl valstybei narei, pasinaudojusiai *opt-out* principu ir nacionalinės teisės aktais nusimačius tokią galimybę, darbuotojui minimalus 35 valandų savaitės poilsio laikas galėtų būt užtikrintas ne suteikiant po minimaliai 35 valandas savaitinio poilsio laiko per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, tačiau per keturiolikos dienų pamatinį laikotarpį suteikiant galimybę turėti *vidutiniškai* po 35 valandas nepertraukiamojo poilsio per septynių dienų laikotarpį. Manytina, kad toks reguliavimas yra naudingas darbdaviams, kadangi esant nenumatytiems atvejams, kai darbuotojas turėtų likti darbe

⁷⁰ROUTE LAGE-CAVENDISH teisės brošiūrų serija. *Europos sąjungos teisė*. Penktasis leidimas. Vilnius: Eugrimas, 2007. P. 28.

⁷¹ [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/opt-out>>

atlikti darbo sutartimi sulgytos darbo funkcijos ilgiau, t.y. esant ilgesniam darbo laikui, o todėl ir trumpesniam poilsio laikui, skatina darbo santykių lankstumą. Magistro darbo autoriaus nuomone, darbuotojas neturėtų pajauti didelių neigiamų pasekmių dėl *opt-out* taikymo Direktyvos 5 straipsnio apimtimi, kadangi Direktyvoje numatytas 14 dienų pamatinis laikotarpis laikotarpį, numatytą 5 straipsnio 1 dalyje, pratęsia tik savaitę. Manytina, kad darbuotojui šio straipsnio *opt-out* būtų nepalankus tik tokiu atveju, jei pamatinis laikotarpis būtų numatytas ilgesnis, kadangi dėl to darbuotojas negalėtų tinkamai planuoti savo asmeninio gyvenimo, susidurtų su kitais trukdžiais.

Direktyvos 16 straipsnio b) dalis numato, kad valstybės narės, taikydamos 6 straipsnį („Maksimalus savaitės darbo laikas“) gali nustatyti ne ilgesnį kaip keturių mėnesių pamatinį laikotarpį. Kaip minėta, Darbo laiko direktyvos 6 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės imasi priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos. Todėl valstybė narė, taikanti *opt-out* Direktyvos 2003/88/EB 6 straipsniui, numato maksimalų vidutinį darbo laiką, įskaitant viršvalandžius, ne 48 valandas per septynių dienų laikotarpį, o per 4 mėnesių pamatinį laikotarpį numatant vidutiniškai 48 valandas darbo laiko per septynių dienų laikotarpį. Pažymėtina, kad Direktyvos 17 straipsnio („Leidžiančios nukrypti nuostatos“) 3 dalyje numatytais atvejais, nuo 16 straipsnio b) dalyje numatyto 4 mėnesių apskaitinio laikotarpio galima nukrypti iki 6 mėnesių, o Direktyvos 18 straipsnyje numatytais atvejais, t. y. sudarius kolektyvines sutartis arba susitarimus tarp darbuotojų ir darbdavių valstybinių ar regioniniu lygiu, arba pagal juose nustatytas taisykles, žemesniu lygmeniu nustatytas kolektyvines sutartis arba darbdavių ir darbuotojų susitarimus – iki 12 mėnesių. Šis *opt-out* principas, leidžiantis nukrypti nuo 4 mėnesių pamatinio laikotarpio, iki atitinkamai 6 arba 12 mėnesių pamatinio laikotarpio yra numatytas Direktyvos 19 straipsnyje („Nukrypimo nuo pamatinių laikotarpių apribojimai“). Pastebėtina, kad, kaip jau buvo minėta, pagal Direktyvos 7 straipsnį (Kasmetinės atostogos), suteiktos kasmetinės atostogos ar skirtas laikinas nedarbingumas, į pamatinį laikotarpį yra neįtraukiami arba jam įtakos nedaro. Be kita ko, leidžiama nukrypti nuo Direktyvos 6 straipsnyje numatyto vidutinio maksimalaus 48 valandų, įskaitant viršvalandžius, savaitės darbo laiko, kai, atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas yra neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nustatyti patys darbuotojai:

- vadovai arba kiti asmenys, galintys savarankiškai priimti sprendimus;
- darbuotojai šeimose;

- religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse atliekantys darbuotojai.

D. Petrylaitė pažymi, kad minėtas darbuotojų sąrašas yra pavyzdinis, tačiau neišsamus⁷², be kita ko, minėti darbuotojai privalo laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų. Be kita ko, Darbo laiko direktyvos 22 straipsnio 1 dalyje yra numatyta dar viena maksimalios 48 valandų darbo savaitės netaikymo išimtis – *opt-out* – jei tik valstybė narė laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, ir imasi priemonių užtikrinti, kad:

- joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b) punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, jei jis negavo darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą;
- joks darbuotojas dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti tokį darbą;
- darbdavys turėtų visų tokį darbą dirbančių darbuotojų naujausius sąrašus;
- sąrašai būtų perduoti kompetentingosioms institucijoms, kurios dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti savaitės darbo valandų skaičių;
- kompetentingųjų institucijų prašymu darbdavys pateiktų joms informaciją apie tuos atvejus, kai darbuotojai sutiko per septynias dienas dirbti daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b) punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis.

Taip pat, manytina, kad svarbu pažymėti, jog *opt-out* principas buvo numatytas ir buvo leistinas ir gydytojams, atliekantiems mokomąją praktiką (Direktyvos 17 straipsnio 5 dalis), tačiau, kitaip nei kitos leidžiančiosios nukrypti nuostatos, ši buvo laikina ir pereinamasis periodas pasibaigė vėliausiai 2012 metų rugpjūčio 1 dieną⁷³. Pasibaigus pereinamajam laikotarpiui, gydytojams, keliantiems kvalifikaciją, yra taikoma maksimali 48 valandų darbo laiko trukmė per savaitę (bendroji norma, numatyta Direktyvos 6 straipsnio b) punkte). Todėl valstybės narės, norėdamos taikyti *opt-out* principą gydytojams, keliantiems savo kvalifikaciją, turėtų taikyti kitus Direktyvos straipsnius, leidžiančius *opt-out*, bet ne minėtąjį 17 straipsnį (pavyzdžiui, Direktyvos 22 straipsnyje numatytą *opt-out*)⁷⁴.

⁷² PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V.; *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 341.

⁷³ RISAK, M., *et al.* *EU Labour Law. A Commentary*. Croydon: CPI Group (UK), 2015. P. 411.

⁷⁴ BERNARD, C. *EU Employment law*. Fourth edition. Oxford: Oxford University Press, 2012. P. 556.

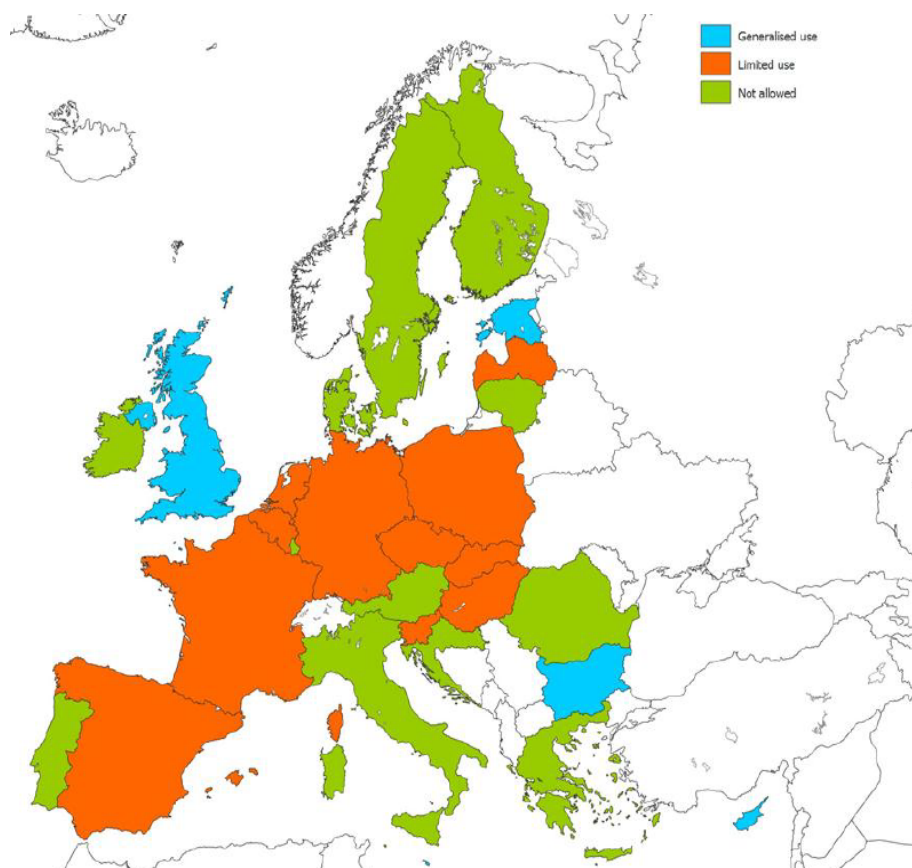
Todėl įvertinus aukščiau išdėstytą, manytina, kad Direktyva 2003/88/EB pakankamai išsamiai ir plačiai numato *opt-out* principą dėl maksimalios 48 valandų trukmės darbo savaitės netaikymo išimties, o darbuotojų teisių apsauga reguliuojama pakankamai griežtai, ir darbdavys neturi jokių teisinių instrumentų priversti darbuotoją atsisakyti jo turimos teisės nedirbti ilgesnės nei 48 valandos, įskaitant viršvalandžius, darbo savaitės per kiekvieną septynių dienų laikotarpį. Tačiau kiekvienų *opt-out* atveju, valstybė narė turi užtikrinti, kad darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe taikomas principas nebus pažeistas⁷⁵.

Opt-out principas Europos Sąjungos valstybėse narėse yra taikomas pilna apimtimi, taikomas dalinai arba netaikomas visai. *Eurofound* duomenimis⁷⁶, 2015 metais bet kurioje iš veiklos sričių *opt-out* principas buvo taikomas tik 5 Europos Sąjungos valstybėse narėse – Bulgarijoje, Estijoje, Jungtinėje Karalystėje, Kipre ir Maltoje. Tam tikrose srityse⁷⁷ *opt-out* galėjo būti taikomas Belgijoje, Čekijoje, Ispanijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Nyderlandų karalystėje, Prancūzijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje, Vengrijoje ir Vokietijoje. Tuo tarpu net 12 ES valstybių narių nepasinaudojo galimybe taikyti *opt-out*: Airija, Austrija, Danija, Graikija, Kroatija, Italija, Lietuva, Liuksemburgas, Portugalija, Rumunija, Suomija ir Švedija.

⁷⁵ Nors, kaip jau buvo aptarta, Direktyva nenumato maksimalaus darbo dienos laiko, tačiau manytina, kad iš minimalaus poilsio laiko galima išvesti maksimalų darbo laiką. Atsižvelgus į tai, kad savaitėje yra 168 valandos, o Direktyva per savaitę numato minimaliai 90 valandų poilsio laiko, darytina išvada, kad, pasinaudojant *opt-out* principu ir nukrypstant nuo Direktyvos nuostatos dėl maksimalaus vidutinio 48 valandų darbo laiko, per savaitę darbuotojas gali dirbti net iki 78 valandų per savaitę, neįtraukiant Darbo laiko direktyvos 4 straipsnyje („Pertraukos“) ir nacionalinės teisės aktuose numatytos privalomos pertraukos pailsėti ir pavalgyti.

⁷⁶ “European Working Time Directive – Opting out?” Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament, Brussels, 16 April 2015, Jorge Cabrera, Eurofound, Working Conditions and Industrial Relations unit. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20150416_eurofound_wtd_/empl20150416_eurofound_wtd_en.pdf>

⁷⁷ Žr. Paveikslą Nr. 1



Paveikslas Nr. 1⁷⁸. Valstybės narių požiūris į *opt-out* principo taikymą. Mėlynai pažymėtos valstybės narės, *opt-out* taikančios pilna apimtimi, oranžine spalva – taikančios dalinai, o žalia – nepasinaudojusios galimybe taikyti *opt-out*.

Kaip minėta, dalinai *opt-out* principas buvo taikomas 11 valstybių narių. Manytina, kad būtų tikslinga pateikti informaciją, kokiose srityse minėtos šalys taiko *opt-out* principą ir kada jis yra/buvo taikomas⁷⁹.

⁷⁸ “European Working Time Directive – Opting out?” Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament, Brussels, 16 April 2015, Jorge Cabrera, Eurofound, Working Conditions and Industrial Relations unit. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20150416_eurofound_wtd_empl20150416_eurofound_wtd_en.pdf>

⁷⁹ “European Working Time Directive – Opting out?” Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament, Brussels, 16 April 2015, Jorge Cabrera, Eurofound, Working Conditions and Industrial Relations unit. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20150416_eurofound_wtd_empl20150416_eurofound_wtd_en.pdf>

Belgija	Taikoma nuo 2010 metų gydytojams, odontologams, veterinarams, kandidatams į rezidentus, studentams-stažuotojams. Viešajame sektoriuje taikoma avarinių pagalbų darbuotojams (pvz. medicinos personalui, ugniagesiams). Numatyta 60 valandų riba.
Čekija	Laikinas taikymas buvo numatytas Darbo kodekse nuo 2008 metų spalio mėnesio iki 2013 metų gruodžio mėnesio medicinos personalui sveikatos apsaugos sistemoje, bet ne ilgiau kaip 52 savaites.
Ispanija	Statutiniai darbuotojai sveikatos paslaugų srityje. Pereinamasis laikotarpis baigėsi 2013 metų gruodžio mėnesį.
Latvija	Taikomas nuo 2009 metų medicinos ir ne medicinos avarinių tarnybų nariams. Numatytas 60 valandų per savaitę, bet ne daugiau kaip 240 valandų per mėnesį maksimumas.
Lenkija	Taikoma nuo 2011 metų medikams.
Nyderlandai	Taikoma darbams, kuriuos dirbant yra budima, t.y. sveikatos paslaugų sektoriaus darbuotojams ir ugniagesiams.
Prancūzija	Ilgesnės valandos leidžiamos savanoriškumo pagrindu gydytojams ir farmacininkams sveikatos paslaugų sektoriuje, tačiau ne visuomet yra imperatyvus teisinis reikalavimas gauti išankstinį individualų darbuotojo sutikimą.
Slovakija	Įtvirtinta darbo kodekse, sveikatos priežiūros srityje dirbantiems darbuotojams leidžiama iki 400 valandų viršvalandžių per metus.
Slovėnija	Nuo 2004 metų leidžiama darbuotojams, dirbantiems ligoninėse ar sveikatos priežiūros centruose.
Vengrija	Nuo 2003 metų sveikatos priežiūros sektoriuje leidžiama dirbti ne daugiau kaip 12 valandų per dieną.
Vokietija	Leidžiama, jei didžioji dalis darbo yra dirbama budint ar avarinių tarnybų veikloje. Įvairiais kolektyviniais susitarimais, ypatingai sveikatos priežiūros srityje leidžiamas maksimalus darbo valandų skaičius yra 54 arba 58 valandos. Kai kuriems valstybės tarnautojams leidžiama dirbti iki 54 valandų per savaitę

Lentelė Nr. 1. Sudaryta autoriaus, remiantis “European Working Time Directive – Opting out?” skaidrių demonstracija

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, valstybės narės, kurios pasirinko taikyti *opt-out* principą ne visa apimtimi, jį dažniausiai taiko medicinos srityje dirbančiam personalui arba avarinėse tarnybose dirbantiems darbuotojams.

2.1.3. Darbas naktį ir budėjimas

Naktinis darbas

Nors iš pavadinimo galima manyti, kad Darbo laiko direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ yra skirta reguliuoti darbo laiko ir poilsio laiko poinstitučius, ir iš esmės ji tą ir daro, tačiau svarbu atkreipti dėmesį į Direktyvos 2003/88/EB tikslus bei preambulę. Preambulėje yra numatyta, kad Europos Parlamentas ir Europos Sąjungos Taryba, atsižvelgdami į Europos Bendrijos steigimo sutartį, ypatingai į jos 137 straipsnio 2 dalį, atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą, atsižvelgdami į Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę⁸⁰, pasikonsultavę su Regionų komitetu, laikydamiesi Sutarties 251 straipsnyje nustatytos tvarkos, ir kadangi:

⁸⁰ OL C 61, 2003 3 14.

(7) Moksliniai tyrimai parodė, kad žmogaus kūnas naktį jautriau reaguoja į aplinkos poveikį ir į tam tikras apsunkinančias darbo organizavimo formas ir kad ilgas naktinis darbas gali būti žalingas darbuotojų sveikatai ir gali kelti pavojų darbo saugai darbo vietoje;

(8) Reikia riboti naktinio darbo, įskaitant viršvalandžius, trukmę ir nustatyti, kad darbdaviai, kurių darbuotojai reguliariai dirba naktinėje pamainoje, praneštų šią informaciją kompetentingoms institucijoms, jei jos to reikalauja;

(9) Svarbu, kad prieš paskiriant į darbą ir vėliau naktį dirbantys darbuotojai turėtų teisę reguliariai nemokamai pasitikrinti sveikatą, o jei jie turi rūpesčių dėl sveikatos, atsiradus galimybei, turėtų būti perkelti į jiems tinkamą dieninį darbą;

(10) Būtina, kad naktį ir pamainomis dirbančių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos lygis atitiktų jų darbo pobūdį ir kad apsaugos ir profilaktikos paslaugų organizavimas ir pati veikla bei išteklių naudojimas būtų veiksmingi.

Be kita ko, yra svarbu atkreipti dėmesį, kad Direktyva 2003/88/EB buvo priimta siekiant įgyvendinti Direktyvoje 89/391/EEB išskeltus tikslus dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo, o pats naktinis darbas gali būti labai kenksmingas žmogaus organizmui dėl „biologinio laikrodžio“⁸¹ išsiderinamumo⁸². Kadangi žmogaus „biologiniam laikrodžiui“ yra svarbus valandų pasiskirstymas per parą – 8 valandas skiriant darbui, 8 – socialiniam gyvenimui ir 8 valandas miegui, o paprastai daugiausiai žmonių yra orientuoti dienai, t. y. dirbama dieną, o miegama naktį⁸³, tai manytina, kad Direktyvoje 2003/88/EB reguliuojamas naktinis darbas yra ypatingai svarbus, siekiant įgyvendinti Direktyvos 89/391/EEB tikslus.

Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 3) punkte numatyta, kad naktinis laikas yra bet koks, ne trumpesnis kaip septynių valandų, nacionalinės teisės aktais apibrėžiamas laikas, į kurį bet kuriuo atveju turi patekti laikotarpis nuo vidurnakčio iki penktos valandos ryto. To paties straipsnio 4) punkte numatyta, kad naktinės pamainos darbuotojas yra: i) bet koks darbuotojas, kuris paprastai naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko; arba ii) bet koks darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio laiko dalį. Metinio laiko dalį valstybė narė nustato nacionalinės teisės aktais, pasitarusi su darbdaviais ir darbuotojais, arba kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, kuriuos nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu sudaro darbdaviai ir darbuotojai. Kaip

⁸¹ angl. *circadian rhythm*

⁸² [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.apa.org/monitor/2011/01/night-work.aspx>>

⁸³ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vitae Litera, 2012. P. 49.

nurodo Catherine Bernard⁸⁴, tam, kad darbuotojas būtų laikomas dirbančiu naktinėje pamainoje, nebūtina, kad jis dirbtų išimtinai tik naktinėje pamainoje – užtenka ir to, kad pats naktinis darbas būtų reguliarus⁸⁵. Todėl darytina išvada, kad, pagal Direktyvą, nakties laiku nacionalinėje teisėje turi būti laikomas tas laikas, kuriuo darbas pradedamas dirbti laikotarpyje nuo 22 valandos, o baigiamas – iki kitos dienos 7 valandos, dirbama yra bent 7 valandas.

Pačioje Direktyvoje 2003/88/EB naktinio darbo reguliavimui yra skirti 3 skyriaus 8-12 straipsniai.

Darbo laiko direktyvos 8 straipsnio a) punkte numatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad naktinės pamainos darbuotojų įprastinės darbo valandos per parą neviršytų vidutiniškai aštuonių valandų. Europos Komisijos nuomone, įprastinės naktinio darbo valandos apima ir viršvalandžius, kadangi, anot Komisijos, Darbo laiko direktyvos preambulėje yra įtvirtinta, kad reikia riboti naktinio darbo, įskaitant viršvalandžius, trukmę <...>⁸⁶. Direktyvos 16 straipsnio c) punktas numato galimybę valstybėms narėms nustatyti pamatinį laikotarpį, apibrėžtą po konsultacijų su darbdaviais ir darbuotojais, arba nustatyti kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais, sudarytais nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu tarp darbdavių ir darbuotojų, t.y. galimybę naudoti *opt-out*, kai yra taikomas Direktyvos 8 straipsnis („Naktinio darbo trukmė“).

Tuo tarpu 8 straipsnio b) punktas numato, kad naktinės pamainos darbuotojai, kurių darbas yra susijęs su ypatingais pavojais, arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai jie dirba naktinį darbą, nedirbtų daugiau kaip 8 valandų. Pункte paminėtas su ypatingu pavojumi arba dideliu fiziniu ar protiniu krūviu susijęs darbas turi būti apibrėžiamas nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, kolektyvinėmis sutartimis arba darbdavių ir darbuotojų susitarimais, atsižvelgiant į naktinio darbo specifinį poveikį ir žalą. Galima pastebėti, kad priešingai nei „įprastą“ darbą naktinėje pamainoje dirbantiems darbuotojams, darbuotojams, dirbantiems darbą, susijusį su pavojingu arba dideliu fiziniu ar protiniu krūviu, nėra galimybės nustatyti pamatinį laikotarpį, t. y. taikyti *opt-out*, kadangi direktyvoje yra nurodytas ne „vidutinis 8 valandų darbas“, o yra nurodytas konkretus – „ne ilgesnis nei 8 valandų darbas“.

⁸⁴ BERNARD, C. *EU Employment law*. Fourth edition. Oxford: Oxford University Press, 2012. P. 552.

⁸⁵ angl. „regular feature“ of the employment

⁸⁶ Report from the Commission - State of implementation of Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time ("Working Time Directive") [interaktyvus] [[žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52000DC0787>>

Direktyva, leisdama 8 straipsnio apimtimi taikyti *opt-out*, numato, kad valstybės narės, deramai laikydamosi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų, kai yra atsižvelgiama į minimos veiklos konkrečias ypatybes, gali darbo laiko neskaičiuoti arba jo nenustatyti, arba kai darbo laiką gali nustatyti patys darbuotojai:

- vadovai arba kiti asmenys, galintys savarankiškai priimti sprendimus;
- darbuotojai šeimose;
- religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse atliekantys darbuotojai.

Taip pat galimybė nukrypti nuo 8 straipsnio nuostatų yra galima direktyvos 17 straipsnio 3 dalies pagrindu:

- tais atvejais, kai darbuotojo darbo ir gyvenamoji vieta yra toli viena nuo kitos <...> arba kai darbuotojo skirtingos darbo vietos yra toli viena nuo kitos;
- su apsauga ir sekimu susijusiai veiklai, reikalaujančiai nuolatinio buvimo, kad būtų apsaugotas turtas ir asmenys, ypač apsaugos darbuotojams, prižiūrėtojams ir apsaugos firmoms;
- veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis arba nenutrūkstama gamyba (paslaugoms, susijusioms su priėmimu, gydymu ir (arba) priežiūra, teikiamoms ligoninėse ar panašiose įstaigose; dokų arba oro uostų darbuotojams; teikiant spaudos, radijo, televizijos, filmų kūrimo, pašto ir telekomunikacijų paslaugas, greitosios pagalbos, priešgaisrinės ir civilinės apsaugos paslaugas; ir kt.);
- kai numatomas didelis veiklos padidėjimas (ypatingai žemės ūkyje, turizmo srityje, pašto paslaugų srityje);
- geležinkelių transporte dirbantiems asmenims;
- Direktyvos 89/391/EEB 5 straipsnio 4 dalyje nurodytomis aplinkybėmis (5 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad Direktyva 89/391/EEB neriboja valstybių narių galimybės numatyti darbdavių atsakomybės panaikinimą arba apribojimą, kai nelaimingi atsitikimai įvyksta dėl neįprastų ar nenumatytų aplinkybių, kurios nepriklauso nuo darbdavių valios, arba dėl ypatingų įvykių, kurių pasekmių nebuvo galima išvengti, nepaisant to, kad buvo imtasi visų atsargos priemonių [pvz., *force majeure – aut. pastaba*]);
- įvykus nelaimingam atsitikimui, arba kai gresia pavojus.

Be kita ko, Direktyvos 18 straipsnis („Leidžiančios nukrypti nuostatos, nustatytos kolektyvinėmis sutartimis“) leidžia taikyti *opt-out*, kai yra sudaryta kolektyvinė sutartis

arba susitarimas tarp darbdavių ir darbuotojų valstybiniu ar regioniniu lygiu, arba pagal juose nustatytas taisykles, žemesniu lygmeniu sudarytas kolektyvines sutartis arba darbuotojų ir darbdavių susitarimus. Tačiau *opt-out* galimybė yra leistina tik tokiu atveju, jei atitinkamiems darbuotojams yra suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti tokio laiko neįmanoma, atitinkamiems darbuotojams suteikiama tinkama apsauga.

Direktyva, be to, kad įtvirtina naktinio darbo laiko normas, taip pat numato ir tam tikras pareigas valstybėms narėms, kad šios įpareigotų darbdavius užtikrinti darbuotojų, dirbančių naktinį darbą, sveikatos priežiūrą.

Direktyvos 9 straipsnio („Sveikatos tikrinimas ir naktinės pamainos darbuotojų perkėlimas į dieninį darbą“) 1 dalis numato pareigą valstybėms narėms užtikrinti, kad prieš paskiriant į darbą, o vėliau – reguliariai, naktinės pamainos darbuotojai turėtų teisę į nemokamą sveikatos patikrinimą, o tie naktinės pamainos darbuotojai, kurie turi rūpesčių dėl sveikatos, nustačius, kad minėti rūpesčiai dėl sveikatos yra susiję su naktiniu darbu, atsiradus galimybei, būtų perkelti į jiems tinkamą dieninį darbą⁸⁷.

Profesorius Martin Risak iš Vienos Universiteto Darbo ir socialinės apsaugos teisės departamento, komentuodamas Direktyvos 2003/88/EB 9 straipsnio 1 dalį apie privalomąjį sveikatos patikrinimą darbuotojams, dirbantiems naktinėje pamainoje, kėlė klausimą, ar darbuotojai turi teisę atsisakyti savo teisės į nemokamą sveikatos patikrinimą, ar vis dėl to valstybė narė turėtų teisę į nemokamą sveikatos patikrinimą įtvirtinti kaip imperatyvą nacionaliniais teisės aktais. Martin Risak mano, kad darbuotojai neturėtų turėti galimybės atsisakyti teisės į nemokamą sveikatos patikrinimą, kadangi kai kuriais atvejais minėtas sveikatos patikrinimas gali turėti įtakos ne tik patiems darbuotojams, bet taip pat ir kitiems asmenims, jei darbuotojas dirba atsakingą darbą (pvz., yra orlaivio pilotas)⁸⁸. Sutiktina su tokia pozicija, kadangi privalomas darbuotojų, dirbančių naktinėje pamainoje, sveikatos patikrinimas ne tik užtikrintų jų ir kitų asmenų saugumą, bet taip pat ir panaikintų galimybę darbdaviams, taupant finansinius išteklius, tokio patikrinimo apskritai atsisakyti.

Komentuodamas 9 straipsnio b) punktą, Martin Risak išskyrė tris sąlygas⁸⁹, kurių visumai esant, darbuotojas gali būti perkeltas iš naktinės pamainos darbo į dieninę pamainą:

- darbuotojai turi problemų su sveikata, o tos problemos turi būti pripažintos kaip naktinio darbo įtaka;

⁸⁷ Šiame poskyryje sąvokos „dieninis darbas“ ir „dieninė pamaina“ yra vartojamos kaip sinonimai.

⁸⁸ RISAK, M., *et al.* *EU Labour Law. A Commentary*. Croydon: CPI Group (UK), 2015. P. 403.

⁸⁹ RISAK, M., *et al.* *EU Labour Law. A Commentary*. Croydon: CPI Group (UK), 2015. P. 403.

- pripažinus, kad darbuotojo sveikatos būklė suprastėjo dėl naktinio darbo, turi būti patenkinta kita sąlyga – darbovietėje tuo metu turi būti laisva darbo vieta minėtam darbuotojui, o jei jos nėra – ji gali būti sukuriama perkeltiant dieninės pamainos darbuotoją į naktinę pamainą, jei tai leidžia nacionaliniai teisės aktai;
- nepaisant to, kad darbuotojo sveikatos būklė pablogėjo dėl naktinio darbo ir yra galimybė perkelti darbuotoją į dieninį darbą, jis turi atitikti reikalavimus, keliamus dieninį darbą turinčiam darbuotojui.

Diskutuotina, ar tikrai visų šių sąlygų visuma yra būtina, kad darbuotojas, kurio sveikata suprastėjo dėl naktinio darbo, galėtų būtų perkeltas dirbti jo sveikatai nebekenksmingo darbo. Autoriaus nuomone, tokiu atveju, jei darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo naktį, tačiau arba nėra galimybės perkelti darbuotoją į dieninę pamainą, arba jis nėra tinkamas darbui, kuris yra galimas dieninėje pamainoje, nepagrįstai yra pažeidžiama darbuotojo teisė į saugią ir sveiką jam darbo aplinką, *inter alia* yra neįgyvendinami Direktyvos 89/391/EEB tikslai.

Nors Direktyvos 2003/88/EB 10 straipsnyje („Darbo naktiniu laiku garantijos“) yra numatyta, kad dėl darbuotojų, kurių naktinis darbas kelia pavojų jų saugai arba sveikatai, valstybės narės, remdamosi nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytais sąlygomis gali taikyti tam tikrų kategorijų naktinės pamainos darbuotojams tam tikras garantijas, nemanytina, kad tokios garantijos padeda įgyvendinti Direktyvos 89/391/EEB tikslus, t.y., kad tam tikrų garantijų suteikimas padeda užtikrinti darbuotojo, dirbančio naktinį darbą, dėl kurio patyrė sveikatos pablogėjimą, tačiau dėl tam tikrų aplinkybių negali būti perkeltas į dieninį darbą, teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Darbo laiko direktyvos 11 straipsnis įpareigoja valstybes nares imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad darbdavys, kurio darbuotojai reguliariai dirba naktinėje pamainoje, kompetentingų institucijų prašymu, pateiktų joms informaciją apie tai. Atsižvelgus į tai, kad Direktyva 2003/88/EB numato tik minimalius apsaugos reikalavimus, manytina, kad pačios valstybės narės turėtų priimti atitinkamus teisės aktus, kuriais įpareigotų darbdavius informuoti kompetentingas institucijas apie naktinį darbą dirbančius darbuotojus, pavyzdžiui, numatytų darbdavių pareigą patiems, be atskiro reikalavimo pranešti apie tokius darbuotojus ir pan⁹⁰

Taip pat, Direktyvos 12 straipsnyje yra numatyta valstybių narių pareiga imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų užtikrinta naktinės pamainos darbuotojų <...> sauga ir sveikatos apsauga, atitinkanti jų darbo pobūdį, o priemonės, užtikrinančios jų

⁹⁰ RISAK, M., *et al.* *EU Labour Law. A Comentary*. Croydon: CPI Group (UK), 2015. P. 404.

darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, būtų lygiavertės kitiems darbuotojams taikomoms sąlygoms ir galiotų bet kuriuo metu. Manytina, kad šiuo straipsniu turima omeny ne tik bendruosius reikalavimus, kaip antai, suteikti tokias pat asmenines apsaugos priemones ar nediskriminuoti dėl įvairių pagrindų, bet taip pat ir užtikrinti tam tikras priemones, kurios, tam tikrais atvejais, yra aktualios naktinėje pamainoje dirbantiems darbuotojams, kaip pvz., tinkamas apšvietimas ar tinkama apranga, kadangi oro sąlygos nakties metu yra mažiau palankios darbui.

Manytina, kad tam tikri Europos Sąjungos teisės aktai, nors ir nėra tiesiogiai susiję su darbo ir poilsio laiko institutu, tačiau daro įtaką paties darbo ir poilsio laiko nustatymui.

Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl vasaros laiko nustatymo Nr. 97/44/EB⁹¹ (toliau – Direktyva 97/44/EB) numato, kad “vasaros laiko periodas” reiškia tam tikrų einamųjų metų laiko tarpą, per kurį laikrodžiai yra pasukami 60 minučių į priekį. Direktyvos 97/44/EB preambulėje yra numatyta, kad ši direktyva turėtų būti taikoma 1998-2001 metais. Direktyvos 97/44/EB 2 ir 3 straipsniai nurodo, kad kiekvienoje valstybėje narėje vasaros laikas, 1998, 1999, 2000 ir 2001 metais turėtų trukti atitinkamai kovo 29 – spalio 25, kovo 28 – spalio 31, kovo 26 – spalio 29 ir kovo 25 – spalio 28 dienomis. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos 2000/84/EB „Dėl vasaros laiko susitarimų“⁹² (toliau – Direktyva 2000/84/EB) 1 straipsnyje taip pat nustatoma, kad vasaros laikas yra metų laikotarpis, kuomet laikrodžiai yra pasukami pirmyn 60 minučių, palyginti su likusiu metų laikotarpiu. Be kita ko, Direktyvos 2000/84/EB 2 ir 3 straipsniai numato, kad vasaros laikas kiekvienoje valstybėje narėje prasideda 1 val. nakties⁹³ GMT laiku paskutinį kovo sekmadienį, o baigiasi 1 val. nakties GMT laiku paskutinį kovo sekmadienį. Direktyvos 2 ir 3 straipsnių aiškinant sutinkamai su Direktyvos 1 straipsniu, darytina išvada, kad vasaros laiko pradžioje, t.y. paskutinį kovo sekmadienį, laikrodžiai yra pasukami viena valanda į priekį, ir kovo paskutinį sekmadienį buvęs 1 val. nakties GMT laikas tampa 2 val. nakties⁹⁴ GMT laiku. Atitinkamai, vasaros laiko pabaigoje, paskutinį spalio sekmadienį, laikrodžiai yra pasukami viena valanda atgal, t.y. paskutinį spalio sekmadienį buvęs 1 val. nakties GMT laikas tampa 12 val.⁹⁵ GMT laiku. Lietuvos atveju tai reiškia, kad įvedus vasaros laiką, kovo mėnesio paskutinį sekmadienį

⁹¹ Eighth Directive 97/44/EC of the European Parliament and of the Council of 22 July 1997 on summer-time arrangements. Official Journal L 206, 01/08/1997.

⁹² 2001 m. sausio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2000/84/EB dėl vasaros laiko susitarimų. OJ L 31, 2.2.2001.

⁹³ 1 am

⁹⁴ 2 am

⁹⁵ 12 pm

laikrodžiai 3 val. nakties yra persukami į 4 val. nakties, o pasibaigus vasaros laikui, paskutinį spalio sekmadienį, laikrodžiai 3 val. nakties yra persukami viena valanda atgal ir buvęs 3 val. nakties laikas tampa 2 val. nakties laiku.

Šio magistro darbo apimtimi svarbus yra ne vasaros laiko naudingumo klausimas, tačiau darbo laiko skaičiavimo nakties metu klausimas. Atsižvelgus į tai, kad Lietuvoje nakties laiku yra laikomas kalendorinis laikas nuo 22 iki 6, t. y. 8 valandos, pastebėtina, kad įvedant vasaros laiką, pats nakties laikas lieka toks pat – nuo 22 iki 6 val., tačiau faktiškai nakties laiko yra nebe 8, o tik 7 valandos. Analogiškai, pasibaigiant vasaros laikui, ir persukant laikrodžius viena valanda atgal, pats nakties laikas taip pat nesikeičia ir nakties laiku yra laikomas kalendorinis laikas nuo 22 iki 6 val., tačiau darbuotojai, dirbdami naktį, paskutinį spalio sekmadienį faktiškai išdirba ne 8, o 9 valandas nakties laiko.

Atsižvelgiant į tai, kad Direktyvos 2003/88/EB 8 straipsnio („Naktinio darbo trukmė“) 1 dalies b) punkte yra numatyta, jog valstybės narės turi imtis visų priemonių užtikrinti, kad naktinės pamainos darbuotojai, kurių darbas yra susijęs su ypatingais pavojais, arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai jie dirba naktinį darbą, nedirbtų **daugiau kaip 8** valandų. Todėl kyla probleminis klausimas – kaip turi elgtis darbuotojas ir darbdavys, jei vasaros nakties laiko pabaigoje, kai faktinis darbo naktį laikas nuo 22 iki 6 val. yra ne 8, o 9 valandos, o naktinės pamainos darbuotojai dirba su ypatingais pavojais susijusį darbą, arba jų darbas yra susijęs su dideliu fiziniu ar protiniu krūviu?

Manytina, kad tiek pamaininių darbuotojų darbo laiko pradžios keitimas, ją kiekvienoje pamainoje ankstinant 1 valanda, tiek papildomų darbuotojų iškvietimas į darbo vietą vienai valandai darbdaviams sąlygotų labai didelius finansinius kaštus. Taip pat, atsižvelgiant į tai, kad jei „įprastą“ naktinį darbą dirbantiems darbuotojams minėtą papildomą darbo valandą galima prilyginti viršvalandiniam darbui, ir už vieną valandą papildomai apmokėti, tai naktinės pamainos darbuotojams, dirbantiems su ypatingais pavojais susijusį darbą, arba jei jų darbas yra susijęs su dideliu fiziniu ar protiniu krūviu, tokios galimybės nėra, nes Direktyva 2003/88/EB imperatyviai nurodo, kad tokie darbuotojai gali dirbti maksimaliai 8 valandas. Todėl darytina išvada, kad darbdaviai, siekdami išvengti Direktyvos 2003/88/EB ir jos nuostatų, perkeltų į nacionalinės teisės aktus, pažeidimo, yra priversti arba vienai valandai kviesti papildomą darbuotoją, arba atitinkamai keisti pamainų pradžios ir pabaigos laiką, kuomet yra pradedamas ir baigiamas reguliuoti vasaros laikas. Tačiau bet kokių atveju, Direktyva 2000/84/EB

sukelia neproporcingai didesnę žalą darbdaviams, lyginant su praktine jos nauda darbo ir poilsio laiko instituto prasme.

Budėjimas

Direktyvoje 2003/88/EB darbo laikas, kaip ir minėta, yra apibrėžtas kaip bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus. Poilsio laikas, kita vertus, yra bet koks laikas, kuris nėra darbo laikas. Kaip teisingai pastebi D. Petrylaitė, pagal dabartinį reglamentavimą, visi laikotarpiai priskiriami išimtinai tik prie darbo laiko, arba tik prie poilsio laiko – nėra jokios tarpinės kategorijos⁹⁶.

Darbo laiko direktyvoje yra numatyta, jog tam, kad tam tikras laikas atitiktų darbo laiko sąvoką pagal Direktyvą 2003/88/EB, turi būti trijų sąlygų visetas:

- darbuotojas yra darbo vietoje;
- darbuotojas yra darbdavio žinioje;
- darbuotojas vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas, kaip tai yra numatyta nacionalinės teisės aktuose ir (arba) praktikoje.

Kadangi darbo laiko apibrėžimui yra svarbus visų sąlygų buvimas, tai darytina išvada, kad bent vienos iš sąlygų netenkinimas reiškia, kad toks laikas negali būti laikomas „darbo laiku“, kaip tai numatyta Direktyvos 2 straipsnio 1) punkte.

Atsižvelgiant į tai, o taip pat ir į Europos Teisingumo Teismo praktiką SIMAP ir Jaeger bylose⁹⁷ dėl gydytojų budėjimo laiko pripažinimo darbo laiku, kai jie yra gydymo įstaigoje, buvo pateiktas pasiūlymas keisti Direktyvą 2003/88/EB, į ją įtraukiant dvi naujas sąvokas – „budėjimo laikas“, ir „neaktyvus budėjimo laiko periodas“.

Pagal Pasiūlymą, „budėjimo laiku“ būtų laikomas toks laikas, kai darbuotojas privalo būti darbo vietoje, kad darbdaviui paprašius, jis galėtų vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas. Toks periodas turėtų būti laikomas darbo laiku todėl, kad, nors darbuotojas faktiškai ir neatlieka darbo funkcijos, tačiau privalo būti savo darbo vietoje, yra visiškoje darbdavio dispozicijoje, ir turi būti pasirengęs atlikti savo darbinės funkcijas. Manytina, kad „budėjimo laiku“ pripažinimas darbo laiku yra svarbus dėl to, kad nors darbuotojas ir tiesiogiai nevykdo savo darbinės veiklos ar neatlieka pareigų,

⁹⁶ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V.; *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 343.

⁹⁷ Europos Teisingumo Teismas, nagrinėdamas SIMAP bylą, konstatavo, kad viešojo sektoriaus neatidėliotinos pagalbos medicinos darbuotojų budėjimo laikas turi būti laikomas darbo laiku, o taip pat ir viršvalandiniu laiku tik tokiu atveju, jei darbuotojas turi pareigą fiziškai būti darbo vietoje. Tuo tarpu Jaeger byloje Europos Teisingumo Teismas tik patvirtino, kad gydytojo faktiškai neaktyvūs laikotarpiai budėjimo metu, Darbo laiko direktyvos prasme, turi būti laikomi darbo laiku, o kompensacinis poilsis turi būti suteikiamas nedelsiant.

tačiau jo veiksmų laisvė yra suvaržyta, tad toks laiko tarpas taip pat negali būti laikomas poilsio laiku.

„Neaktyvus budėjimo laiko periodas“, kita vertus, reiškia laiką, kai darbuotojas budi pagal „budėjimo laiko“ sąvoką, tačiau darbdavys neprašo jo vykdyti veiklos ar atlikti pareigų, t. y. neaktyvaus budėjimo laiko periodu darbuotojas dažniausiai yra ne darbe, tenkina asmeninius poreikius ar ilsisi, taigi toks laiko tarpas neturėtų būti laikomas darbo laiku, ir pagrįstai yra priskirtas prie poilsio laiko. Pastebėtina, kad neaktyvus budėjimo laiko periodas pagal savo pobūdį gali bet kuriuo momentu virsti darbo laiku, todėl darbo laiku, kaip tai yra suvokiama Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 1) punkte, jis būtų laikomas tik tuomet, kai darbuotojas pradėtų vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas.

Autoriaus nuomone, Komisijos siūlymas dėl „aktyvaus budėjimo“ ir „neaktyvaus budėjimo laiko periodo“ įtraukimo į Darbo laiko direktyvą yra pakankamai svarbus ir turėtų pašalinti spragą, dėl kurios kyla nemažai ginčų. Tačiau, kita vertus, atsakingų Europos Sąjungos institucijų nesugebėjimas rasti kompromiso su socialiniais partneriais, neleidžia priimti Europos Komisijos pateikto pasiūlymo dėl Direktyvos 2003/88/EB keitimo.

2.2. Poilsio laikas

Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 2) punkte apibrėžta, kad poilsio laikas yra visoks laikas, kuris nėra darbo laikas. Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyvoje 2003/88/EB poilsio laikas, priešingai nei darbo laikas, yra detalizuojamas plačiau – atskiroms poilsio laiko rūšims yra numatyti atskiri straipsniai, jų reguliavimas ir trukmė. Direktyvoje poilsio laiko poįstitutis yra skirstomas į dienos poilsį, savaitės poilsį ir kasmetinis atostogas. Atskiras skyrius yra numatytas ir kasdienei pertraukai.

2.2.1. Dienos poilsis ir pertraukos

Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 9) punkte yra nurodyta, kad pakankamas poilsis reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais, ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar kitokių neįprastų darbo modelių trumpu ar ilgesniu darbo metu darbuotojai nesusižeis patys, nesužalos savo bendradarbių ir kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai. Todėl manytina, kad Direktyvos leidėjai pakankamu poilsiu turi omeny dienos poilsį ir pertraukas.

Valstybės narės privalo užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą. Ši Darbo laiko direktyvos 3 straipsnio („Dienos poilsis“) nuostata reiškia, kad kiekviena valstybė turi užtikrinti, kad per kiekvieną vienos paros (24 valandų) periodą darbuotojas turėtų pertrauką nuo darbo bent 11 nepertraukiamų valandų.

Direktyvos 4 straipsnis („Pertraukos“) įpareigoja valstybes nares imtis visų būtinų priemonių, siekiant 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, o jei jų nėra – nacionalinės teisės aktais. Atsižvelgiant į 4 straipsnio turinį ir pačios pertraukos tikslą, darytina išvada, kad pertrauka negali būti naudojama darbo laiko pabaigoje, o jos panaudojimas turi būti naudingas pačiam darbuotojui, todėl manytina, kad ji turėtų būti suteikiama darbuotojui įpusėjus darbo dieną ar pamainą, t. y. pertrauka turėtų būti įterpta darbo dienoje ir ją dalinti į dvi dalis, kad kiekviena iš darbo dienos dalių būtų efektyvi.

Pastebėtina, kad nors Direktyva 2003/88/EB nustato maksimalias darbo laiko valandas ir minimalius poilsio laiko laikotarpius, tačiau pertraukos trukmė direktyvoje nėra apibrėžta. Direktyvos rengėjai numatė, kad pertraukos trukmė ir skyrimo tvarka turėtų būti nustatyta, visų pirma, kolektyvinėmis sutartimis, o jei jų nėra – susitarimais tarp darbuotojo ir darbdavio. Ir tik nepavykus to padaryti – nustatoma nacionalinės teisės aktais. Atsižvelgiant į 2 straipsnio 9) punktą, pertraukos trukmė turi būti pakankama, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar kitų veiksnių darbuotojai nesusižeis patys, nesužalos bendradarbių ar kitų asmenų.

Atvejai, kuomet darbuotojai nedirba, gali būti laikytini „pertraukomis“ Direktyvos 4 straipsnio prasme, tik tokiu atveju, kai darbuotojai tiksliai žino kiek laiko truks prastova ir taip minėtą laikotarpį gali išnaudoti savo poreikiams tenkinti, o jų nebus reikalaujama pradėti dirbti iškart po darbdavio nurodymo. Priešingu atveju „pertraukos“ negalėtų būti laikomos poilsio laiku. Tačiau minėtas atvejis netaikomas, kai yra skaičiuojamas prastovos laikas, t. y. laikas, kai darbuotojai nedirba, tačiau yra darbdavio žinioje⁹⁸.

Pažymėtina, kad Direktyvos 18 straipsnio („Leidžiančios nukrypti nuostatos, nustatytos kolektyvinėmis sutartimis“) 1 dalis leidžia valstybėms narėms taikyti *opt-out* principą pertraukoms, dienos poilsiu, bei kas savaitinio poilsio laikui, tačiau tik su sąlyga, kad yra sudarytos kolektyvinės sutartys arba susitarimai tarp darbdavių ir darbuotojų valstybiniu ar regioniniu lygiu, arba pagal juose nustatytas taisykles, žemesniu lygmeniu

⁹⁸ RISA, M., *et al.* *EU Labour Law. A Comentary*. Croydon: CPI Group (UK), 2015. P. 394.

sudarytas kolektyvines sutartis arba darbdavių ir darbuotojų susitarimus. Be jau minėto *opt-out*, numatyto 18 straipsnyje, savaitės poilsiui taip pat gali būti taikomas *opt-out* principas, numatytas 17 straipsnio 3 dalyje, bei 4 dalyje, kiekvieną kartą, jei dirbamas pamaininis darbas, o darbuotojas keičia pamainą, ir nuo vienos pamainos pabaigos iki kitos pamainos pradžios negali turėti dienos ir (arba) savaitės nepertraukiamojo poilsio laiko, o taip pat dirbant darbą, kai darbo laikas yra perskirstytas per visą dieną, pirmiausia valytojams.

2.2.2. Savaitės poilsio laikas

Direktyvos 2003/88/EB 5 straipsnyje yra numatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 11 kasdienio poilsio valandų. Tad darytina išvada, kad Direktyva nustato, kad minimalus savaitės poilsio laikas turi būti ne trumpesnis kaip 35 nepertraukiamos valandos per 7 kalendorinių dienų laikotarpį. Toks pat minimalus savaitės poilsio laikas buvo numatytas ir Direktyvoje 93/104/EB.

Kaip jau buvo minėta pirmojoje šio rašto darbo dalyje, valstybėms narėms taikant *opt-out* principą, apskaitinis laikotarpis gali būti pratęstas daugiausiai iki 14 dienų.

Taip pat, palyginus abiejų Direktyvų 6 straipsnių nuostatas, matyti, kad šiuo metu galiojančioje Direktyvoje 2003/88/EB nebeliko nuostatos, numatančios, kad *į minimalų poilsio laiką iš esmės įeina ir sekmadienis*. Galimai būtų galima kelti klausimą, kodėl 2003/88/EB Direktyva atsisakė sekmadienio, kaip iš anksto numatytos laisvos dienos savaitėje?

Kaip jau buvo minėta, Europos Teisingumo Teismas nurodė, kad klausimas, ar sekmadienį įtraukti į kassavaitinio poilsio laiką turėtų būti paliekamas spręsti valstybėms narėms, kadangi, įvertinus valstybėse narėse vyraujančią kultūrinę, etninę ir religinę įvairovę, Europos Tarybai nepavyko įrodyti, kad sekmadienis, kaip privaloma kassavaitinio poilsio diena, yra labiau susijusi su darbuotojų sauga ir sveikata darbe, nei bet kuri kita savaitės diena.

Savaitės poilsio laiką numatančio Direktyvos 5 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad jei to reikia dėl objektyvių, techninių arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų 24 valandų poilsio laiką. Akcentuotina, kad ši nuostata, nors ir numato trumpesnę nei 35 valandų kassavaitinio poilsio laiką, tačiau nėra laikoma kaip *opt-out*, numatytas 17 straipsnio 2 dalyje, todėl savaitės poilsio laiką trumpinant iki 24 valandų

pagal 5 straipsnio 2 dalį, kompensuojamojo poilsio laikas ar atitinkamos apsaugos suteikimas nėra privalomas.

2.2.3. Kasmetinės atostogos

Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio („Kasmetinės atostogos“) 1 dalyje yra numatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę bent į keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas. Tokia pati nuostata buvo numatyta ir Direktyvoje 93/104/EB.

Dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų reguliavimas Direktyvoje savo esme yra labai panašus – valstybės narės yra imperatyviai įpareigojamos nacionalinės teisės aktuose numatyti minimalius poilsio laiko reikalavimus. Tačiau kasmetinės atostogos, kitaip nei dienos ar savaitės poilsis, turi vieną išskirtinumą – apmokėjimą. Kuomet darbuotojui yra garantuojamas dienos ir savaitės poilsis, jam už tai nėra apmokama. Tačiau kasmetinės atostogos skiriasi nuo minėtų poilsio laiko rūšių būtent tuo, kad jos privalo būti apmokamos darbdavio lėšomis - Direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje minima sąvoka „kasmetinės mokamos atostogos“ reiškia, kad per kasmetines atostogas, šios direktyvos prasme, darbuotojas ir toliau turi gauti atlyginimą. Kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti paprastą atlyginimą⁹⁹. Reikalavimu mokėti už tokias atostogas siekiama, kad atostogų metu darbuotojo padėtis, susijusi su atlyginimu, būtų panaši kaip ir dirbant¹⁰⁰, o darbuotojai turėtų turėti teisę poilsio laiko metu gauti panašų atlygį¹⁰¹, lyg dirbtų. Be kita ko, darbuotojai, pasinaudodami teise į kasmetines atostogas, turėtų gauti vidutinį atlyginimą, įskaitant visus darbo užmokesčio elementus, o ne tik pagrindinį darbo užmokestį¹⁰².

Direktyva 2003/88/EB griežtai draudžia minimalių kasmetinių atostogų laiką kompensuoti pinigine išmoka. Europos Teisingumo Teismas pabrėžė, kad direktyvos 7 straipsnį reikia aiškinti taip, kad jis draudžia nacionalinę nuostatą, kuri darbo sutarties galiojimo metu leidžia už kasmetinių atostogų direktyvos 7 straipsnio 1 dalies prasme dienas, kuriomis nepasinaudota einamaisiais metais, mokėti pinigine kompensaciją kitais

⁹⁹ 2006 m. kovo 16 d. Teisingumo Teismo (pirmoji kolegija) sprendimas. C. D. Robinson-Steele prieš R. D. Retail Services Ltd (C-131/04), Michael Jason Clarke prieš Frank Staddon Ltd ir J. C. Caulfield ir kiti prieš Hanson Clay Products Ltd (C-257/04). Sujungtos bylos C-131/04 ir C-257/04.

¹⁰⁰ 2011 m. rugsėjo 15 d. Teisingumo Teismo (pirmoji kolegija) sprendimas. Williams ir kt. prieš British Airways plc. Byla C-155/10.

¹⁰¹ angl. *To enjoy <...> economic conditions which are comparable to those, relating to the exercise of their employment.*

¹⁰² 2010 m. liepos 1 d. Europos Teisingumo Teismo (trečioji kolegija) sprendimas. Sanna Maria Parviainen prieš Finnair Oyj. Byla C-471/08.

metais¹⁰³. Vienintelė išimtis, numatyta iš Direktyvos 7 straipsnio, yra ta, kad kompensacija yra galima tik tokiu atveju, jei yra nutraukiami darbo santykiai. Europos Teisingumo Teismas tai patvirtino pasisakydamas, kad kalbant apie darbuotoją, kuris dėl nuo jo valios nepriklausančių priežasčių negali iki nutraukiant darbo santykius pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, piniginę kompensaciją, į kurią jis įgijo teisę, ją reikia apskaičiuoti taip, kad šio darbuotojo situacija prilygtų situacijai, kurioje jis būtų, jeigu šia teise būtų pasinaudojęs iki nutraukiant darbo santykius. Iš to išplaukia, kad darbuotojo įprastas darbo užmokestis, kuris yra toks, koks turi būti išsaugotas mokamų kasmetinių atostogų trukmę atitinkančiu poilsio laikotarpiu, taip pat turi lemiamą reikšmę apskaičiuojant piniginę kompensaciją už mokamas kasmetines atostogas, kuriomis nebuvo pasinaudota iki nutraukiant darbo santykius¹⁰⁴.

Todėl darytina išvada, kad kasmetinės mokamos atostogos jokiais būdais negali būti pakeičiamos jokia kompensacija, nebent darbo santykiai yra nutraukiami, ir kasmetinės atostogos negali būti objektyviai panaudotos.

Įvertinus poilsio laiko poinstitučio ypatumus Europos Sąjungos mastu, t.y. kaip jis yra numatytas Direktyvoje 2003/88/EB, darytina išvada, kad poilsio laiko reguliavimas yra keliantis mažiau diskutuotinų aspektų, nei darbo laikas. Tačiau manytina, kad pasiūlymas keisti Darbo laiko direktyvą, iš pradžių pateiktas 2004 metais, darbo ir poilsio laiko institutui yra ypatingos svarbos – visų pirma būtų pradėtas tinkamai reguliuoti budėjimo laikas, o taip pat būtų įvesti pokyčiai *opt-out* taikymo apimtimi.

¹⁰³ 2006 m. balandžio 6 d. Teisingumo Teismo (pirmoji kolegija) sprendimas. *Federatie Nederlandse Vakbeweging prieš Staat der Nederlanden*. Byla C-124/05.

¹⁰⁴ 2009 m. sausio 20 d. Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas. *Gerhard Schultz-Hoff prieš Deutsche Rentenversicherung Bund* (C-350/06) ir *Stringer ir kt. prieš Her Majesty's Revenue and Customs* (C-520/06). Sujungtos bylos C-350/06 ir C-520/06.

3. Europos Sąjungos teisės įtaka Lietuvos darbo ir poilsio laiko institutui

Kaip jau minėta, darbo ir poilsio laiko institutas susideda iš dviejų poinstitučių – darbo laiko ir poilsio laiko. Darbo laikas ir poilsio laikas yra labai stipriai susiję ir tiesiogiai priklauso vienas nuo kito. Kadangi darbo ir poilsio laiko institutas yra darbo teisės dalykas, tai darbo ir poilsio laikas yra reglamentuotas Darbo kodekse. Atsižvelgiant į tai, kad šio magistro darbo pavadinimas yra „ES teisės įtaka Lietuvos darbo ir poilsio laiko reguliavimui“, manytina, kad darbe turėtų būti įvertinta ne tik Europos Sąjungos teisės įtaka darbo ir poilsio laiko institutui dabar galiojančiame Darbo kodekse, bet taip pat ir netrukus įsigaliosiančio Naujojo darbo kodekso apimtimi. Todėl bus siekiama atskleisti, kokią įtaką Europos Sąjungos teisės padarė tiek dabar galiojančiam Darbo kodeksui, tiek netrukus įsigaliosiančiam Naujajam darbo kodeksui.

Atsižvelgiant į tai, kad pagrindinis Europos Sąjungos teisės aktas, reguliuojantis darbo ir poilsio laiko institutą yra Darbo laiko direktyva, šiame rašto darbe bus įvertinta, kaip būtent ji įtakojo Lietuvos darbo ir poilsio laiko institutą.

Iki Darbo kodekso įsigaliojimo, darbo ir poilsio laikas buvo ganėtinai išsamiai reguliuojamas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo¹⁰⁵ II dalies V skyriuje („Darbo ir poilsio organizavimas“). Įstatymas buvo priimtas atsižvelgus į Europos Sąjungos direktyvų „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti“ (89/391 EEB) ir „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ (93/104 EB) nuostatas. Todėl manytina, kad Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme esančios nuostatos yra tiesiogiai perkeltos iš Direktyvos 93/104/EB, tad visiškai ją atitinka. Tačiau įvertinus tai, kad minėtas įstatymas šiuo metu yra nebegaliojantis, o darbo ir poilsio laiko institutą reguliuoja Darbo kodeksas ir netrukus įsigaliosiantis, taigi būsiantis aktualus, Naujasis darbo kodeksas, manytina, kad tikslinga įvertinti, kokią įtaką Europos Sąjungos teisė padarė jiems.

3.1. Darbo laikas

Darbo kodekso 142 straipsnyje yra numatyta, kad darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Taigi, pagal Darbo kodekso 142 straipsnio nuostatas, darbo laikas yra toks laikas, kurio metu darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, t. y. dirbti tam tikros

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (Žin., 1993, Nr. 55-1064; 2000, Nr. 95-2968) (*nebegaliojantis*).

profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatyta tvarka. Tai apima ne tik faktiškai dirbamą laiką, t. y. laiką, kai darbuotojas tiesiogiai atlieka savo darbo funkcijas, bet taip pat ir kitus, su darbu neatskiriama susijusius procesus: budėjimą darbe ir namie, tarnybines komandiruotes, laiką, reikalingą parengti ir sutvarkyti darbo vietą, darbo įrankius, saugos priemones ir kt.¹⁰⁶.

Tačiau darbo laiku yra laikomas ne tik laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti, ar atlikti pasiruošimą darbui, bet ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad į darbo laiką įeina:

- faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose;
- tarnybinės komandiruotės, tarnybinis kelionės į kitą vietovę laikas;
- laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti;
- pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką;
- privalomų medicininių apžiūrų laikas;
- stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose;
- nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
- prastovos laikas.

Tuo tarpu Darbo kodekso 143 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad į darbo laiką neįeina:

- pravaikšta;
- neatvykimas į darbą administracijos leidimu;
- valstybinių, visuomeninių ar piliečių pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos;
- nedarbingumo laikas;
- pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdienis (tarp pamainų), kas savaitinis poilsis, šventės, atostogos;
- kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

Naujajame darbo kodekse darbo laikas yra reguliuojamas 111 straipsniu. Jo pirmojoje dalyje numatyta, kad darbo laikas yra bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Naujojo darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad į darbo laiką bet kuriuo atveju yra įtraukiama:

¹⁰⁶ KOVEROVAS, P., *et al. Darbo kodekso komentaras*. Antrasis tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 165.

- pasirengimas darbui darbo vietoje;
- fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos;
- kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą, laikas;
- budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka;
- kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas;
- privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas;
- prastovos laikas;
- nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
- kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.

Kaip jau buvo aptarta anksčiau, pagal Darbo laiko direktyvą darbo laikas yra bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

Šiuo metu galiojančio Darbo kodekso nustatyta, kad tam, kad laikas būtų prilygintas darbo laikui, darbuotojui užtenka tik dirbti jam pavestą darbą. Naujajame darbo kodekse darbo laiko sąvoka yra kiek platesnė – darbuotojas turi būti darbdavio žinioje, arba atlikti pareigas, numatytas darbo sutartyje. Tuo tarpu Direktyvoje 2003/88/EB numatyta, kad darbo laiku yra laikomas tik toks laikas, kuomet darbuotojas yra darbo vietoje ir darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas. Akivaizdu, kad šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse numatyta darbo laiko sąvoka yra siauriausia, t. y. tenkinanti tik vieną iš Direktyvoje 2003/88/EB 2 straipsnio 1) punkte numatytų darbo laiko sąlygų – darbo funkcijos atlikimą. Tuo tarpu Naujajame darbo kodekse darbo laiko sąvoka yra lankstesnė, t.y. kad laikas būtų laikomas „darbo laiku“, darbuotojas nebūtinai turi būti darbdavio žinioje, ir užtenka, kad jis tik atliktų pareigas, numatytas darbo sutartyje. „Buvimas darbdavio žinioje“ yra laiko tarpas, kai darbuotojas neatlieka savo tiesioginių darbo funkcijų, tačiau negali juo laisvai disponuoti savo nuožiūra¹⁰⁷. Todėl Naujajame darbo kodekse įtvirtintas darbo laiko apibrėžimas suteiks galimybę darbuotojui atlikti darbo funkciją nebūnant darbdavio žinioje, o taigi ir laisvai disponuojant laiku.

¹⁰⁷ USONIS, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 184.

3.1.1. Vidutinis ir maksimalus darbo laikas

Darbo kodekso 144 straipsnis („Darbo laiko trukmė“) numato, kad darbo laikas negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę, o kasdienė darbo laiko trukmė neturi viršyti aštuonių darbo valandų. Išimtis iš kasdienio darbo laiko trukmės ribojimo gali nustatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys. Tuo tarpu Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalyje numatytas vidutinis savaitės darbo laikas negali būti prailgintas, tačiau gali būti sutrumpintas kolektyvinėmis sutartimis, kadangi Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalis atitinka Konvencijoje Nr. 47 nurodytą keturiasdešimties valandų principą¹⁰⁸.

Manytina, kad tai, jog Darbo kodeksas buvo rengtas remiantis Konvencija Nr. 47, o ne tuo metu galiojusia Direktyva 93/104/EB, turėjo įtakos vidutinės darbo laiko trukmės per savaitę (septynių dienų laikotarpį) apribojimui tik iki keturiasdešimt valandų, kadangi Direktyvos 6 straipsnio („Maksimalus savaitės darbo laikas“) b) dalis numato, kad *vidutinis* darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos.

Nors Naujasis darbo kodeksas 112 straipsnio („Darbo laiko norma“) 3 dalimi taip pat nustato keturiasdešimties valandų per savaitę darbo laiko normą, tačiau jis, kaip ir Darbo laiko direktyva, ir priešingai nei Darbo kodeksas, nenumato maksimalios kasdienio darbo trukmės. Kaip pastebi J. Usonis, griežtos darbo laiką nustatančios taisyklės, tokios kaip maksimali aštuonių valandų darbo dienos trukmė, nesukuria teisinio tikrumo, trukdo šalims nusistatyti norimas darbo sąlygas¹⁰⁹. Todėl manytina, kad maksimalios kasdienio darbo laiko trukmės nustatymas nėra prasmingas, kai darbo santykiai liberalėja, darbo teisinio santykio šalys pačios siekia susitarti dėl tam tikrų darbo sutarties nuostatų, o tokios trukmės taip pat nenustato ir Direktyva 2003/88/EB.

Maksimalaus darbo savaitės laiko trukmės nustatymas, kita vertus, yra svarbus, kadangi jį labai griežtai reguliuoja (nors ir su galimybe pasinaudoti *opt-out*) Darbo laiko direktyva.

Darbo kodekso 144 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas negali viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų. Įvertinus tai, kad Lietuvos Respublika siekė įstoti į Europos Sąjungą, o vienas iš reikalavimų tam padaryti buvo privalomas Europos Sąjungos teisės aktų perkėlimas į nacionalinę teisę, manytina, kad ši nuostata buvo tiesiogiai perkelta iš Direktyvos

¹⁰⁸ KOVEROVAS, P., et al. *Darbo kodekso komentaras*. Antrasis tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 172.

¹⁰⁹ USONIS, J., et al. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011. P. 356.

93/104/EB 6 straipsnio b) dalies. Naujajame darbo kodekse taip pat numatyta, kad darbo laiko režimas negali pažeisti vidutinio darbo laiko, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, ir kuris maksimaliai yra keturiasdešimt aštuonios valandos.

Nors Lenkijoje atliktos apklausos¹¹⁰ rodo, kad daugiau laiko dirbantys žmonės yra mažiau patenkinti darbo ir laisvalaikio pusiausvyra¹¹¹, tačiau manytina, kad visų darbuotojų grupių maksimalaus darbo laiko ribojimas nėra tinkama išeitis spręsti šią problemą. Tai, kad 72 % moterų ir 65 % vyrų, dirbančių daugiau nei 48 valandas per savaitę, jaučia nuovargį ir dėl to negali tinkamai atlikti asmeninių namų ruošos darbų, o mažiau valandų per savaitę (24-34 darbo valandas per savaitę) dirbančių vyrų ir moterų procentas yra atitinkamai 52 ir 38 procentai, leidžia daryti išvadą, kad didesnis darbo valandų skaičius per savaitę nėra esminis faktorius, dėl kurio darbuotojai nėra patenkinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Todėl tai, kad dalis darbuotojų pageidautų turėti trumpesnes kasdienio ar kassavaitinio darbo laiko valandas, savaime nereiškia, kad valstybė nacionaliniais teisės aktais turi riboti visų darbuotojų teisę į ilgesnes darbo valandas. Kaip buvo minėta anksčiau, maksimalios darbo laiko trukmės ribojimas yra susijęs su darbuotojo teise, o pagal Direktyvos 2003/88/EB nuostatas, darbuotojai turi galimybę atsisakyti šios teisės, naudodamiesi *opt-out* principu.

3.1.2. *Opt-out* principo taikymas Lietuvoje

Direktyva 2003/88/EB numato galimybę valstybėms narėms nukrypti nuo Darbo laiko direktyvoje numatytų minimalių poilsio laiko ir maksimalių darbo laiko reguliavimų, taikant *opt-out* principą. Kaip minėta, *opt-out* principas reiškia pasirinkimą nedalyvauti tam tikroje veikloje, arba tos veiklos stabdymą. Nors oficiali Lietuvos Respublikos pozicija¹¹² dėl *opt-out* yra teigiama, t.y. Lietuva pritaria nuostatai, kad *opt-out* turi būti tik išimtis, ir kad darbo savaitė, taikant *opt-out* negali trukti ilgiau nei vidutiniškai 60 valandų per 3 mėnesių apskaitinį laikotarpį, bei pritaria kitoms papildomoms *opt-out* taikymo sąlygoms, t.y. dėl darbuotojo teisės atsisakyti *opt-out* principo, dėl draudimo tartis dėl *opt-out* sudarant darbo sutartis, tačiau Lietuva tokia galimybe vis dar nėra pasinaudojusi ir laikosi visų Direktyvoje numatytų maksimalių darbo laiko ribojimų.

¹¹⁰ STRZEMINSKA, H., et al. *Working Time. Trends and Prospects in the New Economy*. Varšuva: spausdino MATRIX, 2014. P. 147.

¹¹¹ angl. *work-life balance*

¹¹² Lietuvos Respublikos pozicija dėl Europos Komisijos žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:

<http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/answers/documents/1_10_lt.pdf>

Prieš 10 metų paskelbtame pranešime žiniasklaidai¹¹³ tuometinis Lietuvos pramoninkų konfederacijos generalinio direktoriaus pavaduotojas Mykolas Aleliūnas pastebėjo, kad reikia leisti darbuotojams ir darbdaviams laisvai susitarti dėl darbo laiko, ypatingai dėl to, kad viršvalandžiai kai kuriuose sektoriuose yra leidžiami, o tuometinis Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos generalinis direktorius Danas Arlauskas taip pat pažymėjo, kad turi būti sudarytos galimybės ir suteiktos laisvės tiems, kurie nori daugiau dirbti bei užsidirbti, tačiau kai kurie Lietuvos politikai pasisakė prieš *opt-out* įteisinimą Lietuvoje. Tuometinis Europos reikalų komiteto pirmininko pavaduotojas Rimantas Jonas Dagys pažymėjo, kad „ilgesnis darbo laikas neigiamai paveiks ir darbuotojų kvalifikaciją, ir šeimos interesus“. Tuo tarpu buvęs Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto pirmininkas Algirdas Sysas, išreikšdamas nepritarimą oficialiai Lietuvos pozicijai dėl savaitinio darbo laiko trukmės pailginimo (*opt-out*), teigė, kad „jeigu darbdaviui bus leista susitarti su darbuotoju dėl ilgesnės nei 48 val. darbo savaitės, abejotina, kad Lietuvoje gyvenimas palengvės ir lietuviai darbo vietų nebeieškos kitose Europos Sąjungos šalyse, o Lietuvoje leidus dirbti per savaitę ilgiau negu 48 val. darbo paieškos kitose šalyse tik suintensyvės“¹¹⁴.

Manytina, kad svarbu akcentuoti, kad *opt-out* principas pats savaime nėra žalingas ir jokių darbuotojų teisių nepažeidžia, tik numato galimybę atsisakyti teisės dirbti maksimalų nustatytą darbo laiką. Be kita ko, svarbu akcentuoti, kad Direktyvos 2003/88/EB 22 straipsnio („Įvairios nuostatos“) 1 dalies *inter alia* a) punkte aiškiai ir nedviprasmiškai numatyta, kad valstybės narės, numatančios *opt-out* taikymą, privalo užtikrinti, kad darbdaviai negali reikalauti darbuotojo dirbti daugiau nei yra numatytas maksimalus savaitės darbo laikas, jei jie nėra gavę individualaus darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą. Be to, Pasiūlyme pakeisti Direktyvą 2003/88/EB yra numatytas siūlymas griežtinti *opt-out* sąlygas, numatant, kad darbuotojo sutikimas dėl *opt-out* taikymo negali būti pasirašomas kartu su darbo sutartimi.

Todėl manytina, kad Darbo laiko direktyva pakankami griežtai reguliuoja *opt-out* taikymo sąlygas, todėl darbuotojų teisės, Lietuvoje įtvirtinus galimybę taikyti *opt-out*, nebus pažeidžiamos, o priešingai – bus naudingos tiems darbuotojams, kurie norės

¹¹³ Seimo Europos Reikalų komiteto pranešimas žiniasklaidai. “Europos reikalų komitetas surengė klausymus dėl ES pasiūlymo priimti darbo laiko direktyvą”. 2006-10-27. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0ahUKewi2zLeG8PLSAhVCiwwKHRckAAEQFghAMAY&url=http%3A%2F%2Fwww3.lrs.lt%2Fdocs2%2FZXJYPGNY.DOC&usg=AFQjCNFdesmMUhsGXjEYyWP_aEeEkvg3_g&cad=rja>

¹¹⁴ Pranešimas Lietuvos Respublikos Seimo internetiniame puslapyje. “Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pirmininkas Algirdas Sysas įsitikinęs, kad leidimas dirbti per savaitę ilgiau nei 48 val. tik didins emigraciją“ [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/docs3/kad5/w5_istorija.show5-p_r=3726&p_d=60403&p_k=1.html>

daugiau dirbti ir papildomai užsidirbti. Tačiau dabartinėje situacijoje darbuotojams, kurie ne tik, kad neprieštarautų ilgesnėms darbo valandoms, bet ir pasisakytų už jų įteisinimą, belieka tik laukti, kol *opt-out* principas bus leistas ir Lietuvos darbo teisėje. Šiuo metu Trišalėje taryboje vykstant deryboms dėl tam tikrų Naujojo darbo kodekso nuostatų, yra susitarta, kad maksimalus darbo laikas su papildomu darbu ir viršvalandžiais negali viršyti 60 valandų per savaitę¹¹⁵, tačiau nemanytina, kad tai turėtų būti laikytina *opt-out* įteisinimu Lietuvoje, kadangi tai tėra darbo sutarčių daugeto atveju leidžiamų darbo valandų maksimali norma.

3.1.3. Naktinis darbas ir budėjimai

Naktinis darbas

Darbo kodekso 154 straipsnyje („Darbas naktį“) yra numatyta, kad nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos, o naktiniu darbu yra laikomas darbas, jei trys darbo valandos tenka nakčiai, o pats naktinis darbas yra trumpinamas viena valanda. Matyti, kad naktiniu darbu bus laikomas tik tas darbas, kuris yra dirbamas išimtinai tik nakties laiku – jei darbuotojas dirba bent tris valandas nakties laiko, t. y. jei jis dirba bent tris valandas laikotarpyje tarp dvidešimt antros ir šeštos valandos, minėto darbuotojo darbas bus laikomas naktiniu. Tačiau verta atkreipti dėmesį, kad darbas nakties metu ir naktinis darbas teisine prasme nėra tapačios sąvokos, nes Darbo kodekso 154 straipsnio 1 dalyje yra apibūdinamas kalendorinis paros laikas, kurio metu dirbamas darbas, nepriklausomai nuo jo trukmės, bus priskiriamas darbui naktį, t. y. bus laikomas darbu nakties metu. Tačiau Darbo kodekso 154 straipsnio 2 dalyje nurodoma socialinė garantija (naktinio darbo laiko sutrumpinimas viena valanda), į kurią teisė atsiranda, jei dirbama ne mažiau kaip tris valandas nakties metu, t. y. teisinės kategorijos – naktinio darbo ir su juo susijusios socialinės garantijos atsiradimas siejamas su faktine aplinkybe – darbu ne mažiau kaip tris valandas nakties metu¹¹⁶.

Naujajame darbo kodekse nakties laikas yra identiškas nakties laikui, numatytam Darbo kodekse, t. y. nakties laiku yra laikomas kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Naujajame darbo kodekse, pastebėtina, yra platesnė „naktinio darbuotojo“ sąvoka. Naujojo darbo kodekso 117 straipsnio („Darbo laiko

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos 2017 m. kovo 15 d. susitarimas. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: < <http://www.socmin.lt/lt/veikla/trisale-taryba.html> >

¹¹⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. spalio 11 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-08-9-04 Administracinių nusižengimų byla. 2004, 6.

režimo ypatumai dirbant nakties laiku“) 2 straipsnyje yra numatyta, kad dirbančiu naktį yra laikomas toks darbuotojas, kuris:

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

Vėlgi, pastebėtina, kad Naujajame darbo kodekse, lyginant su šiuo metu galiojančiu Darbo kodeksu, yra išplečiamos sąvokos. Tad pagal Naująjį darbo kodeksą darbuotojai, kurie per vienerių metų apskaitinį laikotarpį dirba ne mažiau kaip ketvirtį viso savo darbo laiko dirba nakties metu, taip pat yra laikomi naktiniais darbuotojais. Tai reiškia, kad tokiems darbuotojams nėra privaloma visuomet dirbti bent po tris valandas per darbo dieną (pamainą) nakties metu, kad jie būtų laikomi dirbančiais naktį. O tai leidžia daryti išvadą, kad Naujasis darbo kodeksas naktiniais darbuotojais laiko platesnį subjektų ratą, nei Darbo kodeksas, *inter alia* taip didesniai darbuotojų ratui yra suteikiama daugiau apsaugos.

Darbo laiko direktyvoje tikslios naktinio laiko ribos nėra apibrėžtos, tik imperatyviai yra nustatyta, kad nakties laiku bet kokiame atveju yra bet koks, ne trumpesnis kaip septynių valandų, darbo laikas, į kurį patenka laikotarpis nuo vidurnakčio iki penktos valandos ryto. Išskyrus tai, valstybės narės yra laisvos pačios nusistatyti, koks laikas yra laikomas naktiniu. Tai leidžia valstybėms narėms nakties laiką nusistatyti nuo dvidešimt antros valandos iki septintos valandos, tačiau, kaip jau minėta, laikotarpis turi būti ne trumpesnis kaip septynios valandos.

Palyginus Naujojo darbo kodekso ir Darbo kodekso numatytą naktinio laiko reguliavimą su Direktyvos 2003/88/EB nustatytu imperatyvu, matyti, kad nakties laiko sąvoka Lietuvoje atitinka nakties laiko sąvoką Direktyvoje.

Direktyvoje naktiniu darbuotoju yra laikomas toks darbuotojas, kuris:

- paprastai naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko; arba
- naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį, kuri valstybė narė nustato nacionalinės teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis arba nacionalinio ar regioninio lygmens susitarimais tarp darbuotojų ir darbdavių. Tai reiškia, kad kolektyvinės sutartys įmonės lygiu negali nustatyti, koks darbuotojas yra laikomas dirbančiu naktinėje pamainoje¹¹⁷.

Galima pastebėti, kad Direktyvoje naktinis darbuotojas yra apibrėžiamas plačiau, nei Darbo kodekse, t. y. Darbo kodekse esantis naktinio darbuotojo apibrėžimas yra

¹¹⁷ RISA, M., *et al.* *EU Labour Law. A Commentary*. Croydon: CPI Group (UK), 2015. P. 391.

siauresnis, nes jame nėra numatyta, kad naktiniu darbuotoju gali būti laikomas darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio laiko dalį. Tačiau Naujajame darbo kodekse naktinio darbuotojo sąvoka yra praplėsta ir visiškai atitinka Direktyvoje esančią naktinio darbuotojo sąvoką. Lietuvos įstatymų leidėjas, jam suteikta diskrecijos teise, pasirinko „tam tikrą metinio darbo laiko dalį“ nustatyti nacionalinės teisės aktais ir Naujojo darbo kodekso 117 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatė, kad darbuotojas turi dirbti ne mažiau kaip ketvirtį savo viso darbo laiko per metus nakties laiku, kad galėtų būti laikomas naktiniu darbuotoju.

Direktyvos 2003/88/EB 8 straipsnio („Naktinio darbo trukmė“) 1 dalis numato pareigą valstybei narei imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad naktinės pamainos darbuotojų įprastinės darbo valandos per parą neviršytų vidutiniškai aštuonių valandų, o tų naktinės pamainos darbuotojų, kurių darbas yra susijęs su ypatingais pavojais, arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, maksimalus darbo laikas per parą neviršytų aštuonių valandų. Kaip jau buvo aptarta anksčiau, naktinės pamainos darbuotojams, kurių darbas yra susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis krūvis yra didelis, yra nustatomas ne vidutinis, bet maksimalus aštuonių valandų darbo laikas.

Tačiau į Darbo kodeksą šios nuostatos, kurios yra identiškos ir Direktyvos 93/104/EB 8 straipsnio nuostatoms, perkeltos nebuvo. Nors Darbo laiko direktyva buvo priimta siekiant įgyvendinti Direktyvos 89/391/EEB tikslus užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą darbe, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme naktinio darbo laiko trukmė taip pat nėra ribojama.

Kita vertus, Naujasis darbo kodeksas numato, kad dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį vieno mėnesio laikotarpį, o naktinių darbuotojų, kurių darbas yra susijęs su ypatingais pavojais, arba kurio fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, naktinis darbo laikas per parą negali viršyti maksimaliai aštuonių valandų darbo laiko. Dar daugiau, kartu su Naujuoju darbo kodeksu įsigaliosianti nauja Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo redakcija numato papildomus draudimus darbuotojams dėl darbo naktį.

Direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 9 straipsniu („Sveikatos tikrinimas ir naktinės pamainos darbuotojų perkėlimas į dieninį darbą“) taip pat numato privalomą nemokamą sveikatos tikrinimą darbuotojams, dirbantiems naktinį darbą bei įpareigoja valstybes nares užtikrinti, kad darbuotojai, kurie dėl naktinio darbo patyrė sveikatos pablogėjimą, esant galimybei, būtų perkelti dirbti dieninėje pamainoje.

Darbo kodekso 154 straipsnio 6 dalis taip pat numato, kad darbuotojų, dirbančių naktį, sveikata nemokamai tikrinama Vyriausybės nustatyta tvarka. Tačiau pastebėtina, kad Darbo kodekso 154 straipsnyje, reguliuojančiame darbą naktį, nėra nuostatos apie tokio sveikatos tikrinimo tvarką – atsižvelgiant į tai, kad Darbo laiko direktyva reguliuoja darbo ir poilsio laiko institutą, būtų logiška tikėtis, kad jos nuostatos visa apimtimi bus perkeltos taip pat į darbo ir poilsio laiko institutą reguliuojančius Darbo kodekso skyrius, o esant būtinybei – nukreipiančiųjų arba blanketinių normų pagalba būtų nurodomas tikslus reguliavimas. Tačiau Lietuvos įstatymų leidėjas dėl nežinomų priežasčių dalį Darbo laiko direktyvos nuostatų, reguliuojančių naktinį darbą, perkėlė į darbo laiką reguliuojantį Darbo kodekso XIII skyrių, tačiau naktinėje pamainoje dirbančių darbuotojų nemokamo sveikatos patikrinimo tvarką ir eigą numatė Darbu saugos ir sveikatos įstatymo 21 straipsnyje („Privalomi sveikatos patikrinimai“) bei darbuotojų saugą ir sveikatą reguliuojančiame XVIII Darbo kodekso skyriuje, nepalikdamas jokių nuorodų apie tai naktinį darbą reguliuojančiame straipsnyje.

Todėl pažymėtina, kad Darbo kodekso 265 straipsnio („Privalomi sveikatos patikrinimai“) 4 dalyje yra numatyta, kad naktį dirbantys <...> darbuotojai privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje, įstaigoje, organizacijoje patvirtintą darbuotojų sveikatos pasitikrinimų grafiką.

Naujajame darbo kodekse, kita vertus, naktinį darbą reguliuojančiame 117 straipsnyje apskritai nėra jokių užuominų apie darbuotojų, dirbančių naktį, privalomą nemokamą sveikatos tikrinimą ir jo tvarką, ir viskas perkelta į Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo naujai įsigaliosiančią redakciją¹¹⁸, kurios 21 straipsnio 1 dalies 3 punkte numatyta, kad naktimis dirbančių darbuotojų sveikata privalomai tikrinama jiems įsidarbinant ir periodiškai pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką. To paties įstatymo 34 straipsnio 3 punkte numatyta, kad darbuotojas, susipažinęs su išankstinių ir periodinių privalomų sveikatos patikrinimų rezultatais, turi teisę reikalauti perkelti jį į kitą darbą, jei pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės jis negali dirbti darbo sutartyje numatyto darbo ar eiti pareigų. Manytina, kad šios nuostatos dėl darbuotojo teisės reikalauti perkelti juos į kitą darbą [dieninę pamainą – *aut. pastaba*] iš esmės atitinka Direktyvoje numatytą nuostatą, jog nustačius, kad naktinės pamainos darbuotojo sveikatai pablogėjus dėl naktinio darbo ypatumų, jis, atsiradus galimybei, būtų perkeltas į jam tinkamą dieninį darbą.

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo V-1 skyriumi įstatymas (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23712)

Kitas, manytina, svarbus paminėti ypatumas yra tas, kad Direktyvoje numatytas įpareigojimas valstybės narei užtikrinti, kad naktinės pamainos darbuotojai, turintys rūpesčių dėl sveikatos, nustačius, kad jie yra susiję su naktiniu darbu, *atsiradus galimybei*, būtų perkelti į jiems tinkamą dieninį darbą. Kaip jau minėta anksčiau, kad naktinės pamainos darbuotojas galėtų būti perkeltas į dieninį darbą, jis turi atitikti trijų sąlygų visetą:

- darbuotojai turi problemų su sveikata, o tos problemos turi būti pripažintos kaip naktinio darbo įtaka;
- pripažinus, kad darbuotojo sveikatos būklė suprastėjo dėl naktinio darbo, turi būti patenkinta kita sąlyga – darbovietėje tuo metu turi būti laisva darbo vieta minėtam darbuotojui, o jei jos nėra – ji gali būti sukuriama perkeliant dieninės pamainos darbuotoją į naktinę pamainą, jei tai leidžia nacionalinės teisės aktai;
- nepaisant to, kad darbuotojo sveikatos būklė pablogėjo dėl naktinio darbo, ir yra galimybė perkelti darbuotoją į dieninį darbą, jis turi atitikti reikalavimus, keliamus dieninį darbą dirbančiam darbuotojui.

Tuo tarpu Darbo kodekso 154 straipsnio 6 dalies antrajame sakinyje yra numatyta, kad „jeigu nustatoma, kad darbas naktį pakenkė arba gali pakenkti darbuotojo sveikatai, darbdavys, vadovaudamasis sveikatos priežiūros įstaigos išvada, **privalo** perkelti darbuotoją dirbti tik dieną“. Taigi, lyginant Darbo kodekso 154 straipsnio 6 dalies nuostatas su Direktyvos 9 straipsnio 1 dalies b) punkto nuostatomis, akivaizdu, kad Darbo kodeksas nustato nepalyginamai didesnę apsaugą naktinės pamainos darbuotojui, kuris dėl darbo naktį patyrė sveikatos pablogėjimą.

Visų pirma, kad naktinės pamainos darbuotojas būtų perkeltas dirbti į dieninę pamainą, pagal Darbo kodeksą nereikia faktinio sveikatos pablogėjimo – užtenka tik pagrįsto sveikos priežiūros įstaigos manymo, kad naktinis darbas *gali* pakenkti darbuotojo sveikatai. Antra, darbuotojas privalo būti perkeltas į dieninę pamainą, nepriklausomai nuo to, ar darbdavys turi tokią galimybę ir ar darbuotojas atitinka reikalavimus dieninėje pamainoje turinčiam dirbti darbuotojui.

Todėl darytina neabejotina išvada, kad Darbo kodekse numatyta naktinio darbuotojo, kuriam pablogėjo ar galėjo pablogėti sveikata dėl darbo naktį, teisių apsauga yra didesnio lygio, nei numatyta Direktyvoje, tačiau tam tikra prasme varžo darbdavį.

Budėjimas

Darbo kodekso 155 straipsnyje („Budėjimas“) budėjimo laikas yra sureguliuotas taip, kad budėjimas galimas tik ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar garantuoti, kad bus atlikti neatidėliotini darbai, o pats budėjimas galimas tik kartą per mėnesį, ir tik darbuotojo sutikimu – kartą per savaitę. Tačiau pats budėjimas yra galimas tik pasibaigus darbo dienai arba poilsio ir švenčių dienomis. Budėjimo laikas įmonėje kartu su darbo dienos (pamainos) trukme, kai budima darbo dienai (pamainai) pasibaigus, negali viršyti Darbo kodekso 144 straipsnyje nustatytos darbo dienos (pamainos) trukmės, o budėjimo švenčių ar poilsio dienomis atveju, budėjimo laikas negali viršyti aštuonių valandų per parą. Minėtą laiko trukmę viršijus, darbuotojui per artimiausią mėnesį privalo būti suteikiamas tokios trukmės poilsio laikas, kaip budėjimas įmonėje ar darbo laikui prilygintas budėjimo laikas, kai yra budima namuose, o darbuotojo pageidavimui – poilsio laikas gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų, arba apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusė darbo laiko. Tad tokiu atveju, kai budėjimo laikas viršija numatytą 8 valandų laiką, budėjimas, to laiko perviršio atveju, yra laikomas kaip viršvalandinis darbas¹¹⁹. Kaip pažymėjo Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, teisėjo budėjimas pagal grafiką poilsio dieną neturėtų būti tapatinamas su teisėjo darbu poilsio dieną, atliekamu teismo pirmininko nustatyta tvarka ne pagal budėjimo grafiką. Pažymėtina, kad teisėjui budint pagal grafiką poilsio ar švenčių dienomis, neatidėliotini procesiniai veiksmai, neiškilus tam poreikio, neatliekami. Skirtingai nei teisėjo budėjimas pagal grafiką poilsio dieną, kurio metu neiškilus poreikio atlikti neatidėliotinus procesinius veiksmus, tokie veiksmai neatliekami, teisėjo darbas, atliekamas poilsio dieną ne pagal teismo pirmininko patvirtintą teisėjų budėjimo grafiką, o teismo pirmininko nustatyta tvarka, yra teisėjo funkcijų vykdymas poilsio dieną, kai tokio darbo nebuvo galima numatyti ar suplanuoti iš anksto, taip pat dėl turimų atlikti veiksmų specifikos, nesant galimybės šį darbą atidėti darbo laikui, nustatytam teismo vidaus tvarkos taisyklėse¹²⁰. Išplėstinė teisėjų kolegija pabrėžė, kad teisėjo budėjimas pagal grafiką poilsio dieną neturėtų būti tapatinamas su teisėjo darbu poilsio dieną, atliekamu teismo pirmininko nustatyta tvarka ne pagal budėjimo grafiką ir pripažino, kad teisėjui budint pagal nustatytą grafiką, neatidėliotini procesiniai veiksmai gali būti ir neatliekami, jei neiškilo poreikis tokius veiksmus atlikti, tačiau vien tai nereiškia, kad

¹¹⁹ KOVEROVAS, P., *et al. Darbo kodekso komentaras*. Antrasis tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 205

¹²⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. gegužės 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-146-1252-14 Administracinė jurisprudencija. 2014, 27, p. 310-331.

asmuo praranda teisę į kompensaciją¹²¹. Tai, kad budėjimas pagal nustatytą grafiką, net jei ir nėra atliekama darbo funkcija, reiškia, kad darbuotojui priklauso kompensacija, t. y. darbo užmokestis, suponuoja išvadą, kad toks budėjimas yra prilyginamas darbo laikui, kadangi darbo užmokestis, kaip jau buvo minėta, mokamas tik už darbo, o ne poilsio, laiką.

Naujajame darbo kodekse yra vartojama „aktyvaus budėjimo“ sąvoka, reiškiant, kad darbuotojas budėdamas atlieka darbo funkciją. Tokiu atveju darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti dvidešimt keturių valandų, su sąlyga, kad darbuotojo darbo laiko norma per maksimalų trijų mėnesių apskaitinį laikotarpį nėra viršijama. „Pasyvus budėjimas“, pagal Naujojo darbo kodekso 118 straipsnio („Darbo laiko režimo ypatumai budint“) 2 dalį yra darbuotojo buvimas darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengus atlikti savo funkcijas., ir tokio budėjimo atveju darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti dvidešimt keturių valandų, su sąlyga, kad nėra viršijama darbuotojo darbo laiko norma per dviejų mėnesių apskaitinį laikotarpį. Naujasis darbo kodeksas taip pat numato ir „pasyvų budėjimą namuose“, kuomet darbuotojas yra ne darbovietėje, tačiau yra pasirengęs atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę esant būtinybei įprastu poilsio laiku. Tačiau pasyvus budėjimas namuose nėra laikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliekamų veiksmų laiką, ir jis negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį.

Atsižvelgiant į tai, kad nei Direktyvoje 93/104/EB, nei Direktyvoje 2003/88/EB budėjimo nėra numatytas, negalima nustatyti ar Europos Sąjungos teisė turėjo įtakos budėjimo laiko reguliavimui Lietuvoje.

Tačiau vertinant Naujajame darbo kodekse įtvirtintas „aktyvaus budėjimo“, „pasyvaus budėjimo“ ir „pasyvaus budėjimo namuose“ sąvokas, galima kelti prielaidą, kad budėjimo laiko reguliavimui Naujajame darbo kodekse įtakos turėjimo Komisijos teikti pasiūlymai dėl Direktyvos 2003/88/EB pakeitimo. Ir nors pasiūlymams dėl Direktyvos 2003/88/EB nėra pritarta, tačiau galima manyti, kad „pasyvaus budėjimo“ sąvoka, įtvirtinta Naujojo darbo kodekso 118 straipsnio 1 dalyje savo esme ir turiniu atitinka Pasiūlyme dėl Direktyvos 2003/88/EB keitimo numatytą „budėjimo laiko“ apibrėžimą. Tuo tarpu „pasyvaus budėjimo laiko“ sąvoka beveik identišškai atkartoja Pasiūlyme numatytą „neaktyvaus budėjimo laiko periodo“ sąvoką, taip pat nurodant, kad „pasyvaus budėjimo namuose“ laikas nėra laikomas darbo laiku, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai atlieka tam tikrus veiksmus.

¹²¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. gruodžio 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1899-552/2015.

Manytina, kad Naujojo darbo kodekso rengėjai, įtraukdami „aktyvaus budėjimo“, „pasyvaus budėjimo“ ir „pasyvaus budėjimo namuose“ sąvokas taip ruošiasi būsimiems Darbo laiko direktyvos pakeitimams, kadangi Pasiūlyme yra numatytos šios sąvokos, ir priėmus Pasiūlymą, jos taps privalomos įtraukti į valstybių narių nacionalinės teisės aktus. Tačiau kol Pasiūlymui nėra pritarta, manytina, kad šių sąvokų įtraukimas tik užtikrina efektyvesnę darbuotojų teisių apsaugą.

3.2. Poilsio laikas

Kiekvieno darbuotojo teisė į poilsį yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹²² 49 straipsnio 1 dalyje – kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Poilsio laikas Lietuvos Respublikoje yra reguliuojamas Darbo kodekso 156-185 straipsniuose nustatyta tvarka. Darbo kodekso 156 straipsnyje („Poilsio laiko sąvoka“) numatyta, kad poilsio laikas yra įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas. Darbo kodekso 157 straipsnis detalizuoja poilsio rūšis, numatydamas, kad poilsio laiko rūšys yra šios:

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

Diskutuotina, ar papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pertraukos) laiku turi būti laikytinos poilsio laiku. Pats žodis „pertrauka“ yra suprantamas kaip pertraukimas kokio veiksmo, sustojimas, stabtelėjimas¹²³. Tad nors formuluotė „papildomos ir specialios pertraukos“ lyg ir nurodo, kad papildomos ir specialios pertraukos reiškia darbo funkcijos trumpą stabdymą, kas kaip ir leistų manyti, kad tai yra poilsio laikas, tačiau, autoriaus nuomone, derėtų išskirti keletą aspektų. Visų pirma, poilsio laikas yra toks laikas, kurį darbuotojas turi teisę naudoti savo nuožiūra. Šiuo atveju, darbuotojui pasinaudojus papildoma ar specialia pertrauka pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku, jis negali jos visiškai išnaudoti savo reikmėms, kadangi privalo likti darbdavio žinioje – tokių pertraukų skaičius, trukmė ir poilsio vieta yra nustatoma kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse¹²⁴. Antra, pats

¹²² Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

¹²³ [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.zodinas.lt/terminu-zodinas/p/pertrauka>>

¹²⁴ KOVEROVAS, P., et al. *Darbo kodekso komentaras*. Antrasis tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 211

pavadinimas „<...> darbo dienos laiku“ leidžia manyti, kad tai yra darbo laikas, kadangi darbuotojui pasinaudojus papildoma ar specialia pertrauka, jam už tą periodą vėliau nereikia dirbti papildomai, kad išdirbtų jam numatytą darbo laiko normą. Be kita ko, priešingai nei pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu, šių pertraukų naudojimo laiku jam yra mokamas darbo užmokestis. Kaip numatyta Darbo kodekso 186 straipsnio („Darbo užmokestis“) 1 dalyje, darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą <...>. Tad tokiu atveju, kai darbuotojui pasinaudojus papildoma ar specialia pertrauka, t. y. esant poilsio laiko poinstitučio reguliuojamoje srityje, jam yra mokamas darbo užmokestis, yra prieštaraujama imperatyvioms įstatymo normoms, o būtent Darbo kodekso 186 straipsnio 1 daliai. Taip pat, Darbo kodekso 143 straipsnio („Darbo laiko struktūra“) 1 dalies 4 punkte yra numatyta, kad darbo laiku yra laikomos pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus, įskaitomas į darbo laiką, o Darbo kodekso 143 straipsnio 2 dalies 5 punkte, numatyta, kad į darbo laiką neįeina visos Darbo kodekso 157 straipsnyje („Poilsio laiko rūšys“) numatytos pertraukos, išskyrus papildomas ir specialias pertraukas pailsėti darbo dienos (pamainos) metu. Todėl manytina, kad papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) metu neturi būti laikomos poilsio laiku.

Naujajame darbo kodekse poilsio laikas yra apibrėžiamas kaip „laisvas nuo darbo laikas“, bet nėra atskiro straipsnio, numatančio, kokios yra poilsio laiko rūšys. Tad skirtumas nuo Darbo kodekso „poilsio laiko“ sąvokos yra tik toks, kad Darbo kodekse įstatymiškai yra numatyta, kaip yra reglamentuojamas poilsio laikas.

Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnyje yra apibrėžtas ne tik „poilsio laikas“, kuris yra visoks laikas, kuris nėra darbo laikas, bet taip pat ir įtraukta „pakankamo poilsio“ sąvoka, kurios Direktyvoje 93/104/EB nebuvo. Atsižvelgus į tai, kad „pakankamas poilsis“ reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais, ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, kad dėl nuovargio ar kitokių neįprastų darbo modelių trumpu ar ilgesniu darbo metu darbuotojais nesusižeis patys, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai, manytina, kad „pakankamas poilsis“ reguliuoja tokias pertraukas darbo metu, kokios yra įvardintas Naujojo darbo kodekso 122 straipsnio („Minimaliojo poilsio laiko reikalavimai“) 3 dalies 1 punkte – per darbo dieną (pamainą) darbuotojui suteikiamos fiziologinės pertraukos pagal darbuotojo poreikį ir specialios pertraukos, dirbant lauko sąlygomis (lauke arba nešildomose patalpose), profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą.

3.2.1. Dienos poilsis ir pertraukos

Darbo kodekso 160 straipsnio („Paros poilsis“) 1 dalis imperatyviai nurodo, kad kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės. Naujojo darbo kodekso 122 straipsnio („Minimaliojo poilsio laiko reikalavimai“) 2 dalies 3 punkto pirmasis sakinyss taip pat nurodo, kad kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės. Lygiai toks pat minimalus kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas buvo ir yra numatytas ir Direktyvose 93/104/EB bei 2003/88/EB.

Komisijos Pasiūlyme dėl Direktyvos 93/104/EB priėmimo yra pastebėta, nors daugelyje valstybių narių yra nustatytas minimalus nepertraukiamojo poilsio laikas, tačiau, Komisijos nuomone, darbuotojų teisių užtikrinimas turėtų būti įtvirtintas ir Bendrijos lygmeniu. Todėl, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktais numatytus minimalius nepertraukiamojo paros poilsio laiko reikalavimus, buvo pasiūlyta Darbo laiko direktyva nustatyti 11 valandų nepertraukiamojo poilsio laiką.

Darbo kodekso 158 straipsnio („Pertrauka pailsėti ir pavalgyti“) 1 dalyje yra įtvirtinta, kad paprastai praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po keturių valandų, darbuotojams suteikiama ne ilgesnė kaip dviejų valandų, bet ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Ją darbuotojas naudoja savo nuožiūra, ir turi teisę palikti darbo vietą. Todėl ji nėra laikoma darbo laiku.

Tuo tarpu Naujajame darbo kodekse yra numatyta, kad ne vėliau kaip po penkių valandų darbo, darbuotojams turi būti suteikiama pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti, o jos trukmė taip pat yra ribojama minimalia ir maksimalia riba, identiška Darbo kodekse nustatytajai. Kadangi pertrauka pailsėti ir pavalgyti nėra įtraukiama į darbo laiką *id est* yra poilsio laikas, tai darbuotojas gali palikti darbovietę, siekdamas tinkamai išnaudoti jam suteiktą poilsio laiką.

Tai, kad pertrauka pailsėti ir pavalgyti negali būti trumpesnė nei pusė valandos, galima pagrįsti tuo, kad mažesnis pertraukos pailsėti ir pavalgyti laiko nustatymas nepagrįstai suvaržytų darbuotojo teises ir per jam skirtą pertrauką jis nespėtų papietauti, ypač jei darbo vietoje nėra galimybės valgyti savo atsineštą maistą, arba artimiausia vieta, kurioje galima papietauti yra toli nuo pačios darbovietės.

Taip pat pažymėtina ir tai, kad pertrauka pailsėti ir pavalgyti viršutinės ribos nustatymas yra suprantamas ir pateisinamas – kuomet darbuotojas dirba tokį darbą, kuriame išvykimas iš darbo vietos yra negalimas arba stipriai ribojamas (jei darbuotojas

dirba fabrike ar pan.), tai ilga pertrauka pailsėti ir pavalgyti nepagrįstai pratęstų laiką, kurį žmogus praleidžia darbe, ir taip jam liktų mažiau laiko pailsėti prieš kitą darbo dieną. Pažymėtina, kad dažniausiai įmonės ar įstaigos taiko tokią praktiką, kad pertraukai pailsėti ir pavalgyti yra skiriama valanda. Taip pat pažymėtina, kad daugelyje valstybės ar savivaldybės įmonių pertrauka pailsėti ir pavalgyti yra numatyta 45 min., o penktadieniais darbo diena baigiama anksčiau, t. y. 15 val. 45 min.

Tuo tarpu Direktyvos 2003/88/EB 4 straipsnis („Pertraukos“) numato, kad valstybės narės imasi 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, o jei jų nėra – nacionalinės teisės aktais.

Manytina, kad svarbu išskirti vieną pertraukos pailsėti ir pavalgyti ypatumą, kuris yra skirtingai apibrėžtas Darbo kodekse, Darbo laiko direktyvoje ir Naujajame darbo kodekse.

Direktyvoje nustatyta, kad pertrauka pailsėti gali būti nesuteikiama, jei dirbama iki šešių valandų. Naujajame darbo kodekse šis laikas yra penkios valandos, o Darbo kodekse – atitinkamai keturios valandos. Nors Lietuvos teisės aktuose, reguliuojančiuose darbo ir poilsio laiko institutą yra numatytas skirtingas darbo dienos valandų skaičius, kurio neišdirbusiam darbuotojui nėra privaloma skirti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, tačiau pastebėtina, kad visa tai ne tik, kad atitinka Direktyvos keliamus reikalavimus, bet priešingai – minėti reikalavimai yra palankesni darbuotojams. Taip pat pastebėtina, kad Naujasis darbo kodeksas numato kiek nepalankesnes sąlygas darbuotojams, dirbantiems iki 5 valandų darbo dienos. Jei pagal Darbo kodekso reguliavimą darbuotojai, dirbantys 5 valandas per darbo dieną turėjo teisę į pertrauką pailsėti ir pavalgyti¹²⁵, tai Naujasis darbo kodeksas suteikia darbdaviui diskrecijos teisę tokios pertraukos nesuteikti.

3.2.2. Savaitės poilsio laikas

Savaitės poilsio laiko trukmę Darbo kodekse reguliuoja 161 straipsnio („Savaitės nepertraukiamas poilsis“) 5 dalis, numatanti, kad savaitės nepertraukiamasis poilsis turi trukti ne mažiau kaip trisdešimt penkias valandas. Nepertraukiamas savaitės poilsis yra skirtas darbuotojui atgauti jėgas, pailsėti prieš naują darbo savaitę. Toks poilsis yra būtinas – darbuotojas, tinkamai pailsėjęs tarp darbo savaitės pabaigos ir naujos darbo

¹²⁵ *Valstybinės darbo inspekcijos darbo teisės konsultacijų ciklas*. “16. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti.” [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/KonsultacijuCiklas16.pdf>>

savaitės pradžios, paprastai yra darbines ir jam pavestą darbo funkciją atlieka kokybiškiau ir efektyviau.

Savaitės nepertraukiamas poilsis yra laisvas nuo darbo laikas, kuris prasideda pasibaigus darbui paskutinę darbo savaitės dieną ir baigiasi pradėjus kitą darbo savaitę¹²⁶.

Darbo kodekso 161 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad bendra poilsio diena yra sekmadienis, o esant penkių dienų darbo savaitei – šeštadienis ir sekmadienis. Todėl darbo teisinių santykių subjektui dirbant įprastą penkių dienų savaitę, per dieną dirbant po 8 valandas, jo savaitės nepertraukiamas poilsis paprastai trunka 63 valandas. Atitinkamai, jei darbo teisinių santykių subjektas dirbą prailgintą darbo savaitę, t.y. šešias dienas per savaitę, jo nepertraukiamas savaitės poilsis atitinkamai sutrumpėja 24 valandomis ir trunka 39 valandas. Darbuotojams, dirbantiems Darbo kodekso 161 straipsnio 2-4 bei 7 dalyje numatytais atvejais, abi poilsio dienos turi būti suteikiamos iš eilės. Todėl dvi poilsio dienos, einančios viena paskui kitą turi būti suteikiamos:

- 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;
- 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. Jie sudaromi ir tvirtinami šio Kodekso 147 straipsnyje nustatyta tvarka;
- esant suminei darbo laiko apskaitai, darbuotojams suteikiamos poilsio dienos pagal darbo (pamainų) grafikus (tvarkaraščius);
- asmenims iki aštuoniolikos metų.

Naujajame darbo kodekse yra numatyta, kad per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamo poilsio laikas. Naujojo darbo kodekso 124 straipsnio („Poilsio dienos“) 1 dalyje yra numatyta, kad bendra poilsio diena yra sekmadienis.

Direktyvoje 2003/88/EB yra numatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 11 nepertraukiamo poilsio valandų. Tai reiškia, kad Direktyva imperatyviai nustato 35 valandų

¹²⁶ KOVEROVAS, P., et al. *Darbo kodekso komentaras*. Antrasis tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 217.

nepertraukiamą savaitės darbo laiką. Pastebėtina, kad priėmus Direktyvą 2000/34/EB, bendra poilsio diena – sekmadienis – buvo panaikinta, atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo praktiką, dėl to, kad Europos Komisija nesugebėjo įrodyti, kad sekmadienis, kaip bendra poilsio diena, yra kuo nors svarbesnis darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai, nei kitos savaitės dienos. Tačiau tiek Darbo kodeksas, tiek Naujasis darbo kodeksas numato, kad sekmadienis yra bendroji poilsio diena. Tačiau kadangi direktyva nenumato draudimo sekmadienį laikyti bendrąja poilsio diena, valstybės narės yra pačios laisvos pasirinkti, ar bendrąją poilsio dieną nusimatyti, ir kuri savaitės diena ji turėtų būti.

Pastebėtina, kad Darbo įstatymų kodekso, galiojusio Lietuvos Respublikoje prieš Direktyvos 93/104/EB priėmimą, 72 straipsnyje („Kassavaitinio nepertraukiamo poilsio trukmė“), numatyta, kad kassavaitinio nepertraukiamo poilsio trukmė buvo ne mažesnė kaip keturiasdešimt dvi valandos. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad iki Lietuvos nepriklausomybės atgavimo priimti įstatymai buvo ganėtinai nelankstūs, neleido darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl didesnių darbo laiko normų, todėl aiškaus atsakymo kas – Direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, ar tiesiog atkurtos Lietuvos noras liberalizuoti darbo santykius ir siekis atitikti Europos Sąjungos standartus – turėjo įtakos Lietuvos teisės aktuose įtvirtintam minimaliam nepertraukiamo kassavaitinio poilsio laiko trukmės mažėjimui Lietuvoje nuo keturiasdešimt dviejų valandų iki trisdešimt penkių valandų, nėra.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad Tarptautinė darbo organizacija, sprendama darbuotojų saugos ir sveikatos klausimą, susijusį su per dideliu savaitinių darbo valandų skaičiumi, priėmė dvi konvencijas – Konvenciją Nr. 14 („Dėl savaitės poilsio laiko nustatymo pramonės įmonėse“) ir Konvenciją Nr. 106 („Dėl savaitės poilsio laiko nustatymo komercinėje srityje“). Jose numatytas minimalus 24 valandų nepertraukiamas poilsis, o taip pat Rekomendacijoje Nr. 103, kurioje nurodytas mažiausiai 36 valandų kassavaitinis poilsis.

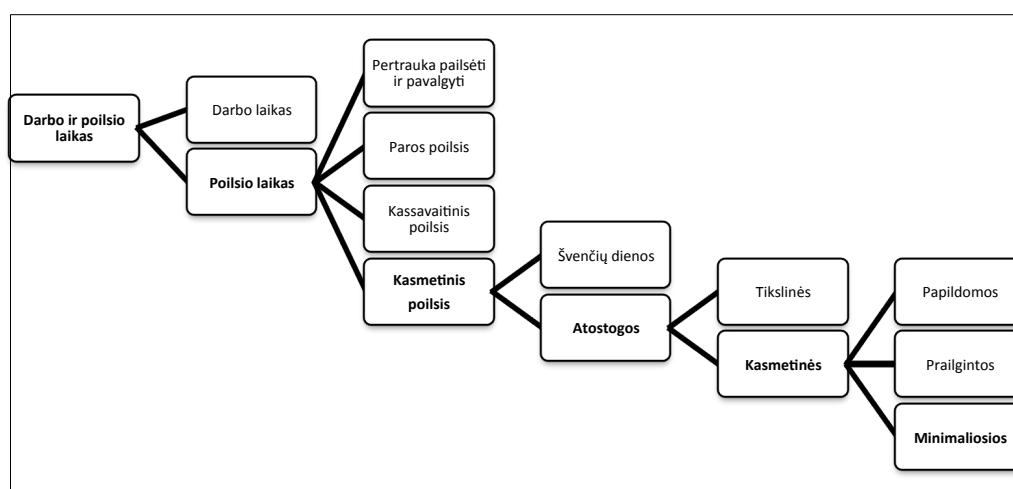
3.2.3. Kasmetinis poilsis

Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio („Kasmetinės atostogos“) 1 dalyje numatytas įpareigojimas valstybėms narėms užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent

keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas¹²⁷ pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

Darbo kodekso 157 straipsnio („Poilsio laiko rūšys“) 5 punktą nurodo, kad kasmetinis poilsio laikas (švenčių dienos, atostogos) yra poilsio laiko rūšis. Nėra aišku, kodėl švenčių dienos buvo įtrauktos į kasmetinio poilsio rūšį, kaip atskiras porūšis, o ne išskirtos atskirai, kadangi Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio („Kasmetinės atostogos“) yra reguliuojamos tik „mokamos kasmetinės atostogos“. Tačiau taip pat pastebėtina, kad nors Darbo kodekso 157 straipsnio 5 punktą kaip poilsio laiko rūšį išskiria kasmetinio poilsio laiką, kurį sudaro du porūšiai – švenčių dienos ir atostogos, tačiau pačiame Darbo kodekso 157 straipsnyje atostogos nėra detalizuojamos, nėra nurodoma, kad jos gali būti kasmetinės ir tikslinės¹²⁸.

Nors, kaip minėta, Darbo kodekso 164 straipsnis išskiria kasmetines ir tikslines atostogas, nemanytina, kad tikslinių atostogų analizė Lietuvos darbo ir poilsio instituto apimtimi yra svarbi šiam darbui, kadangi Darbo laiko direktyva, nustatydamas minimalius poilsio laiko reikalavimus, tikslinių atostogų nereglementuoja. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 165 straipsnio („Kasmetinės atostogos“) 2 dalyje yra išskirta, kad kasmetinės atostogos yra minimaliosios, pailgintos ir papildomos. Atsižvelgiant į šio rašto darbo objektą, detaliau nagrinėjamos bus tik minimaliosios kasmetinės atostogos.



Paveikslas Nr. 2. Sudaryta autoriaus, remiantis Darbo kodeksu.

Kaip galima matyti iš Paveikslas Nr. 2, nors kasmetinės minimaliosios atostogos, kaip tai apibrėžta Darbo laiko direktyvoje, Lietuvos darbo teisėje užima santykinai nedidelę dalį darbo ir poilsio laiko institute, tačiau teisė į jas yra viena iš svarbiausių kiekvieno darbuotojo teisių darbo ir poilsio laiko aspektu.

¹²⁷ angl. *paid annual leave*

¹²⁸ Toks skirstymas yra numatytas tik Darbo kodekso 164 straipsnyje („Atostogų rūšys“).

Darbo kodekso 166 straipsnio („Kasmetinės minimaliosios atostogos“) 1 dalyje numatyta, kad kasmetinių minimalių atostogų trukmė yra dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos, o tam tikras sąlygas atitinkantiems darbuotojams jos yra ilgesnės – trisdešimt penkių kalendorinių dienų.

Vienas iš svarbiausių kasmetinių atostogų bruožų yra apmokėjimas. Darbo kodekso 165 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad kasmetinės atostogos – kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Kaip jau buvo minėta, Europos Teisingumo Teismas yra išaiškinęs, kad kasmetinių atostogų metu yra mokamas ne bazinis, o vidutinis darbo užmokestis, t. y. įskaitant visas premijas ir priedus, kuriuos darbuotojas gaudavo kaip darbo užmokestį.

Naujajame darbo kodekse, kita vertus, yra numatyta, kad kasmetinės atostogos yra laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, mokant jam atostoginius. Darbuotojams yra suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimt darbo dienų (jei dirbama penkias dienas per savaitę), arba ne mažiau kaip dvidešimt keturių darbo dienų (jei dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jei darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaitių trukmės atostogos.

Atsižvelgiant į tai, kad Naujajame darbo kodekse yra išskirtos trys – dvidešimties darbo dienų, dvidešimt keturių darbo dienų ir keturių savaitių – kasmetinių minimaliųjų kasmetinių atostogų trukmės laikotarpiai, manytina, kad būtų tikslinga juos paanalizuoti, kodėl yra numatytas nevienodas laikotarpis.

Kuomet darbuotojas dirba 5 dienas per savaitę, jam priklauso 20 darbo dienų kasmetinės atostogos. 20 darbo dienų kasmetinės atostogos darbuotojui yra suteikiamos per metus vidutiniškai išdirbus 260 ($52 \cdot 5$) darbo dienų, t. y. 1 darbo dienos kasmetinių atostogų trukmė yra „uždirbama“ per 13 ($260/20$) darbo dienų laiką. Kuomet darbuotojas dirba 6 dienas per savaitę, 24 darbo dienų kasmetinės atostogos jam yra suteikiamos per metus vidutiniškai išdirbus 312 ($52 \cdot 6$) darbo dienų, t. y. 1 darbo dienos kasmetinių atostogų trukmė yra „uždirbama“ taip pat per 13 ($312/24$) darbo dienų laiką. Kai kuriose valstybėse kasmetinių atostogų trukmė yra skaičiuojama per savaitę dirbamų dienų skaičių dauginant iš 4¹²⁹, taip numatant, kad kasmetinių atostogų trukmė tiesiogiai priklauso nuo išdirbtų dienų skaičiaus.. Tad toks reguliavimas yra, manytina, numatytas tam, kad daugiau dienų per savaitę dirbantys darbuotojai gautų vienodo ilgumo

¹²⁹ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume III. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Netherlands.

kasmetines atostogas kaip ir įprastai dirbantys darbuotojai (*pro rata temporis* principas)¹³⁰.

Tuo tarpu darbuotojams, dirbantiems trumpesnę arba skirtingą darbo dienų per savaitę skaičių, yra suteikiamos ne trumpesnės kaip keturių savaitių kasmetinių atostogų. Kadangi Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 1 dalyje yra numatytas griežtas imperatyvas valstybėms narėms užtikrinti, kad **kiekvienas** darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas, tai manytina, kad Naujajame darbo kodekse priimtas sprendimas numatyti darbuotojams keturių savaitių minimalias kasmetines atostogas buvo sąlygotas būtent Direktyvos 2003/88/EB. Tačiau vis dėlto nėra suprantama, kodėl Naujajame darbo kodekse atsisakius „kalendorinių dienų“ skaičiavimo mato, ir įvedus „darbo dienų“ matavimo vieneta, darbuotojams, dirbantiems trumpesnę arba skirtingą darbo dienų per savaitę skaičių, yra suteikiamos ne dvidešimties darbo dienų, o keturių savaitių kasmetinės atostogų. Taip pat manytina, kad Naujajame darbo kodekse, nustatant trumpesnę darbo dienų skaičių per savaitę dirbančių darbuotojų kasmetinio poilsio laiką, pasirinktas Direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas 4 savaitių minimalių kasmetinių atostogų skaičiavimo metodas, nenumatant galimybės taikyti *pro rata temporis* principą yra papildomas darbuotojų, dirbančių mažesnę darbo dienų skaičių per savaitę, teisių užtikrinimas.

Be kita ko, manytina, kad svarbu aptarti ir Naujajame darbo kodekse pasikeitusią, lyginant su Darbo kodeksu, kasmetinių atostogų trukmę. Kaip minėta, Darbo kodekse nustatytas 28 kalendorinių dienų kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmės laikotarpis, o Naujajame darbo kodekse jis yra apibrėžiamas kaip „dvidešimt darbo dienų“. Manytina, kad tiek Naujajame darbo kodekse numatytas dvidešimties darbo dienų, tiek Darbo laiko direktyvoje minimas keturių savaitių, tiek Darbo kodekse esantis 28 kalendorinių dienų terminas yra vienodas, kadangi visais trimis atvejais tai yra vidutiniškai 20 darbo dienų, 28 kalendorinės dienos, arba 4 savaitės kasmetinių mokamų atostogų.

Tam tikrose Europos Sąjungos valstybėse narėse kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė yra apibrėžiama taip:

¹³⁰ Manytina, kad šiuo atveju galima *mutatis mutandis* taikyti *pro rata temporis* principą, atsižvelgiant į 2012 m. lapkričio 8 d. Europos Teisingumo Teismo (penktoji kolegija) sprendimą. Alexander Heimann (C-229/11) ir Konstantin Toltschin (C-230/11) prieš Kaiser GmbH. Sąjungtos bylos C-229/11 ir C-230/11.

Austrija ¹³¹	Darbo dienomis
Belgija ¹³²	Darbo dienomis
Čekija ¹³³	Savaitėmis
Danija ¹³⁴	Darbo dienomis
Estija ¹³⁵	Kalendorinėmis dienomis
Italija ¹³⁶	Savaitėmis
Ispanija ¹³⁷	Kalendorinėmis dienomis
Jungtinė Karalystė ¹³⁸	Darbo dienomis
Kipras ¹³⁹	Darbo dienomis
Latvija ¹⁴⁰	Kalendorinėmis dienomis
Lenkija ¹⁴¹	Darbo dienomis
Prancūzija ¹⁴²	Darbo dienomis
Rumunija ¹⁴³	Darbo dienomis
Rusija ¹⁴⁴	<i>Kalendorinėmis dienomis</i>
Slovakija ¹⁴⁵	Savaitėmis
Švedija ¹⁴⁶	Darbo dienomis
Ukraina ¹⁴⁷	<i>Kalendorinėmis dienomis</i>
Vokietija ¹⁴⁸	Darbo dienomis

Lentelė Nr. 2. Sudaryta autoriaus, remiantis „The Littler Mendelson Guide to International Employment Law“ knygomis

¹³¹ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume I. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Austria.

¹³² REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume I. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Belgium.

¹³³ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume I. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Czech Republic.

¹³⁴ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume I. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Denmark.

¹³⁵ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume II. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Estonia.

¹³⁶ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume III. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Italy.

¹³⁷ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume V. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Spain.

¹³⁸ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume II. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – England.

¹³⁹ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume I. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Cyprus.

¹⁴⁰ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume III. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Latvia.

¹⁴¹ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume IV. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Poland.

¹⁴² REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume II. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – France.

¹⁴³ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume IV. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Romania.

¹⁴⁴ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume IV. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Russia.

¹⁴⁵ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume IV. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Slovakia.

¹⁴⁶ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume V. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Sweden.

¹⁴⁷ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume V. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Ukraine.

¹⁴⁸ REID-ERIKSEN, E. M., et al. *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume II. 2012, Littler Mendelson. Paragraph 6.3 – Germany.

Nors tai nėra visos Europos Sąjungos valstybės narės, tačiau iš pateiktos lentelės matyti, kad didžiojoje daugumoje valstybių narių kasmetinių atostogų trukmė yra apibrėžiama darbo dienomis, keliose – savaitėmis, ir tik trijose – kalendorinėmis dienomis. Be Ispanijos, Latvijos ir Estijos, *Rusija ir Ukraina* kasmetinio poilsio trukmę apibrėžia kalendorinėmis dienomis. Todėl manytina, kad Naujajame darbo kodekse kasmetinių atostogų trukmės nustatymas ne kalendorinėmis, o darbo dienomis, rodo valstybės norą gręžtis į vakarus ir atsisakyti sovietinės kasmetinių atostogų trukmės skaičiavimo metodikos.

Įvertinus kaip darbo ir poilsio laiko institutas yra reguliuojamas Darbo kodekse bei Naujajame darbo kodekse, o taip pat palyginus darbo ir poilsio laiko institutą Lietuvoje su darbo ir poilsio laiko reguliavimu Europos Sąjungos mastu, darytina išvada, kad daugeliu atveju darbo ir poilsio laiko reguliavimas yra parankesnis darbuotojui. Nors Darbo laiko direktyvoje yra įtvirtinti minimalūs poilsio laiko ir maksimalūs darbo laiko reikalavimai, tačiau Lietuvos įstatymų leidėjas nacionalinės teisės aktais pasirinko kiek platesnį nei jam privalomas teisinį reguliavimą. Nors vidutinio ir maksimalaus darbo laiko reikalavimai Lietuvos teisinėje sistemoje yra identiški numatytiems Direktyvoje 2003/88/EB, o minimalus poilsis taip pat atitinka Direktyvos nuostatas, tačiau pastebėtina, kad Naujajame darbo kodekse pakankamai plačiai yra reguliuojamas budėjimas. Nors Direktyva 2003/88/EB nenumato jokių reikalavimų budėjimo laikui, tačiau Europos Komisijos pasiūlymuose dėl Direktyvos dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų siūlyti budėjimo laiko reguliavimo teisiniai ypatumai yra perkelti į Naująjį darbo kodeksą. Pozityviai vertintina tai, kad Naujuoju darbo kodeksu yra atsižvelgiama į Europos Sąjungos valstybių narių praktiką dėl kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmės nustatymo darbo dienomis, tačiau neramina Lietuvos nenoras taikyti *opt-out* darbo teisėje, taip suteikiant daugiau laisvės darbuotojams ir darbdaviams susitarti dėl darbo ir poilsio laiko nustatymo individualiai.

IŠVADOS

Išanalizavus Europos Sąjungos teisės aktus, reguliuojančius darbo ir poilsio laiko institutą, taip pat įvertinus šiuo metu galiojantį Darbo kodeksą bei netrukus įsigaliosiantį Naująjį darbo kodeksą, buvo padarytos šios išvados:

1. Darbo ir poilsio laikas pradėtas reguliuoti XX a. pirmoje pusėje, įsteigus Tarptautinę darbo organizaciją. Tačiau tai, kad Tarptautinės darbo organizacijos priimami dokumentai buvo privalomi tik juos ratifikavusioms valstybėms, reiškė, kad darbo ir poilsio laiko trukmės reguliavimas negalėjo būti suvienodintas, o darbo laiko ir poilsio laiko standartai įvairiose valstybėse nebuvo vieningi. Europos Bendrijai, kurios narėmis tapo vis daugiau Europos valstybių, kilo būtinybė reguliuoti daugelį darbo teisės institutų, be kita ko, ir darbuotojų darbo saugą. Atsižvelgiant į tai, kad ilga darbo laiko trukmė ir nepakankamas darbuotojų poilsis sąlygojo nesaugią darbo aplinką, Europos Taryba priėmė Direktyvą „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“, kuria buvo numatyti maksimalūs darbo laiko ir minimalūs poilsio laiko trukmės standartai, taip siekiant įgyvendinti Direktyvos 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“ tikslus. Vėliau Direktyva 93/104/EB buvo tobulinta ir 2003 metais ją pakeitė kodifikuota Direktyva 2003/88/EB. Tačiau nepaisant 2003 metų pakeitimų, Direktyvą 2003/88/EB vis dar siekiama tobulinti atsižvelgiant į Europos Komisijos pasiūlymus. Įvertinus siūlomų pakeitimų naudą, tikimasi, kad Europos Komisijos pasiūlymams bus pritarta artimiausiu metu.
2. Direktyva 2003/88/EB, nustatanti darbo laiko ir poilsio laiko trukmę bei reguliuojanti naktinį darbą ir kitus darbo ir poilsio laiko instituto aspektus, yra kertinis Europos Sąjungos teisės aktas, reguliuojantis darbo ir poilsio laiką, bei numatantis maksimalius darbo laiko ir minimalius poilsio laiko reikalavimus daugumai valstybinių ir privačių veiklos sričių, išskyrus tas veiklos sritis, kurių ypatumai būdingi tam tikrai specifinei valstybės tarnybos veiklai arba tam tikrai specifinei veiklai civilinės saugos srityje. Viena vertus, numatydamas standartus, kurių privalo laikytis visos Europos Sąjungos narės, Direktyva užtikrina darbuotojų teisę į saugias darbo sąlygas, tačiau palikdama galimybę darbuotojams atsisakyti kai kurių Direktyvoje numatytų jų teisių apsaugos (*opt-out*), ji suteikia galimybę darbuotojams dirbti ilgesnį laiką, nei numatyta Direktyvoje 2003/88/EB.

3. Direktyvoje 2003/88/EB yra numatyti maksimalūs darbo laiko ir minimalūs poilsio laiko reikalavimai valstybėms narėms, kurie privalomai turi būti perkeltami į nacionalinę teisę. Lietuva šiuos reikalavimus daugeliu aspektu yra perkélusi šiek tiek platesne apimtimi, nei to reikalauja Darbo laiko direktyva, tačiau, manytina, kad Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintos galimybės netaikyti tam tikrų jos nuostatų (*opt-out*) neperkélimas į Lietuvos teisinę sistemą yra vienas iš tikslų, kuriuos turi išsikelti Lietuvos įstatymų leidėjas. Todėl teigtina, Europos Sąjungos leidžiami teisės aktai turi pozityvią įtaką darbo ir poilsio laiko reguliavimui Lietuvoje, tačiau taip pat pastebima, kad Lietuva nepasinaudojo visais Darbo laiko direktyvoje numatytais instrumentais, reguliuodama darbo ir poilsio laiką Lietuvoje. Tikimasi, kad Europos Parlamento pritarimas pasiūlymui keisti Direktyvą 2003/88/EB, suteiks impulsą Lietuvos įstatymų leidėjams įgyvendinti visas Darbo laiko direktyvoje numatytas sąlygas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014
2. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės Žinios*, 1993, Nr. 55-1064; 2000, Nr. 95-2968.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės Žinios*, 2002, Nr. 64-2569)
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės Žinios*, 2003, Nr. 70-3170.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 2016-23709).
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo V-1 skyriumi įstatymas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 2016-23712

Tarptautinės sutartys:

7. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 1 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO>
8. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 14 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159:NO>
9. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 30 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO>
10. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 31 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312176:NO>
11. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 47 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:

- <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO>
12. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 49 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312194:NO>
13. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 51 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312196:NO>
14. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 57 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312202:NO>
15. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 61 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312206:NO>
16. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 67 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312212:NO>
17. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 106 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO>
18. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 153 [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312298:NO>
19. Jungtinių Tautų jūrų teisės konvencija. *Valstybės žinios*, 2003-11-13, Nr. 107-4786
20. Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos Bendrijos steigimo sutartys. *Valstybės žinios*, 2004-01-06, Nr. 2-2

Europos Sąjungos teisės aktai:

21. Eighth Directive 97/44/EC of the European Parliament and of the Council of 22 July 1997 on summer-time arrangements. Official Journal L 206 , 01/08/1997
22. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos Direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OJ L 183, 29.6.1989
23. 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OJ L 307, 13.12.1993
24. 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2000/34/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma. OJ L 195, 1.8.2000
25. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo. OJ L 302, 1.12.2000
26. 2001 m. sausio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2000/84/EB dėl vasaros laiko susitarimų. OJ L 31, 2.2.2001
27. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo. OJ L 80, 23.3.2002
28. OL C 61, 2003 3 14
29. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OJ L 299, 18.11.2003
30. 2005 m. liepos 18 d. Tarybos direktyva 2005/47/EB, dėl Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) ir Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. OJ L 195, 27.7.2005

Travaux préparatoires:

31. COM (90) 317 final
32. KOM (2004) 607 galutinis
33. KOM (2005) 246 galutinis

34. KOM(2010) 106 galutinis

35. KOM(2010) 801 galutinis

Specialioji literatūra:

36. BAUBLYS, L., et al. *Teisės teorijos įvadas*. 2 leidimas. Vilnius. Leidykla MES, 2012.

37. DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001.

38. DAVULIS, T., USONIS, J. *Europos Sąjungos socialinė teisė*. Norminių teisės aktų rinkinys. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

39. *Europos sąjungos teisė*. Penktasis leidimas. Vilnius: Eugrimas, 2007.

40. GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika*. Straipsnis. Vilnius: Jurisprudencija, 2005, t. 74(66).

41. KOVEROVAS, P., et al. *Darbo kodekso komentaras*. Antrasis tomas. Vilnius: Justitia, 2004.

42. PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V.; *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.

43. TIAŽKIJUS, V. PERTRAVIČIUS, V ir BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

44. USONIS, J., et al. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011.

45. USONIS, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.

46. VAIČAITIS, V. Teisės normatyvumas ir Konstitucinio Teismo kompetencija. Straipsnis. *Teisė*, 2012 (85).

47. *Valstybinės darbo inspekcijos darbo teisės konsultacijų ciklas*. “16. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti.” [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:

<<https://www.vdi.lt/PdfUploads/KonsultacijuCiklas16.pdf>>

48. ŽALIMAS, D., et al. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001.

49. BERNARD, C. *EU Employment law*. Fourth edition. Oxford: Oxford University Press, 2012.

50. CABRITA, J. *European Working Time Directive – Opting out?* Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament, Brussels, 16 April 2015,

- Eurofound, Working Conditions and Industrial Relations unit. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20150416_eurofound_wtd_/empl20150416_eurofound_wtd_en.pdf>
51. REID-ERIKSEN, E. M., *et al.* *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume I. 2012, Littler Mendelson.
 52. REID-ERIKSEN, E. M., *et al.* *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume II. 2012, Littler Mendelson.
 53. REID-ERIKSEN, E. M., *et al.* *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume III. 2012, Littler Mendelson. P.
 54. REID-ERIKSEN, E. M., *et al.* *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume IV. 2012, Littler Mendelson.
 55. REID-ERIKSEN, E. M., *et al.* *The Littler Mendelson Guide to International Employment Law*. Third Edition. Volume V. 2012, Littler Mendelson.
 56. Report from the Commission - State of implementation of Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time ("Working Time Directive") [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52000DC0787>>
 57. RISAK, M., *et al.* *EU Labour Law. A Comentary*. Croydon: CPI Group (UK), 2015.
 58. STRZEMINSKA, H., *et al.* *Working Time. Trends and Prospects in the New Economy*. Varšuva: spausdino MATRIX, 2014.

Teismų praktika:

Europos Teisingumo Teismo praktika:

59. 1996 m. lapkričio 12 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas. Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė prieš Europos Sąjungos Tarybą. Byla C-84/94.
60. 2000 m. spalio 3 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) prieš Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. Byla C-303/98.
61. 2001 m. birželio 26 d. Europos Teisingumo Teismo (šeštoji kolegija) sprendimas. The Queen prieš Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU). Byla C-173/99.

62. 2004 m. spalio 5 d. Europos Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas. Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) ir Matthias Döbele (C-403/01) prieš Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV. Sujungtos bylos nuo C-397/01 iki C-403/01.
63. 2004 m. spalio 12 d. Europos Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas. Nicole Wippel prieš Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG. Byla C-313/02.
64. 2005 m. gruodžio 1 d. Europos Teisingumo Teismo (antroji kolegija) sprendimas. Abdelkader Dellas ir kiti prieš Premier ministre ir Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. Byla C-14/04.
65. 2006 m. kovo 16 d. Teisingumo Teismo (pirmoji kolegija) sprendimas. C. D. Robinson-Steele prieš R. D. Retail Services Ltd (C-131/04), Michael Jason Clarke prieš Frank Staddon Ltd ir J. C. Caulfield ir kiti prieš Hanson Clay Products Ltd (C-257/04). Sujungtos bylos C-131/04 ir C-257/04.
66. 2006 m. balandžio 6 d. Teisingumo Teismo (pirmoji kolegija) sprendimas. Federatie Nederlandse Vakbeweging prieš Staat der Nederlanden. Byla C-124/05.
67. 2007 m. sausio 11 d. Europos Teisingumo Teismo (penktoji kolegija) nutartis. Jan Vorel prieš Nemocnice Český Krumlov. Byla C-437/05.
68. 2009 m. sausio 20 d. Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas. Gerhard Schultz-Hoff prieš Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) ir Stringer ir kt. prieš Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06). Sujungtos bylos C-350/06 ir C-520/06.
69. 2010 m. liepos 1 d. Europos Teisingumo Teismo (trečioji kolegija) sprendimas. Sanna Maria Parviainen prieš Finnair Oyj. Byla C-471/08.
70. 2010 m. spalio 14 d. Teisingumo Teismo (antroji kolegija) sprendimas. Günter Fuß prieš Stadt Halle. Byla C-243/09.
71. 2011 m. rugsėjo 15 d. Teisingumo Teismo (pirmoji kolegija) sprendimas. Williams ir kt. prieš British Airways plc. Byla C-155/10.
72. 2012 m. lapkričio 8 d. Europos Teisingumo Teismo (penktoji kolegija) sprendimas. Alexander Heimann (C-229/11) ir Konstantin Toltschin (C-230/11) prieš Kaiser GmbH. Sujungtos bylos C-229/11 ir C-230/11.

Lietuvos teismų praktika:

73. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. spalio 11 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-08-9-04 Administracinių nusižengimų byla. 2004, 6

74. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. gegužės 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-146-1252-14 Administracinė jurisprudencija. 2014, 27, p. 310-331
75. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. gruodžio 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1899-552/2015

Internetiniai šaltiniai:

76. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<<http://www.apa.org/monitor/2011/01/night-work.aspx>>
77. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/opt-out>>
78. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<<http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/p/pertrauka>>
79. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<<http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/P/priekrante>>

Kiti dokumentai:

80. Lietuvos Respublikos pozicija dėl Europos Komisijos žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/answers/documents/1_10_lt.pdf>
81. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos 2017 m. kovo 15 d. susitarimas. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<<http://www.socmin.lt/lt/veikla/trisale-taryba.html>>
82. *Pranešimas Lietuvos Respublikos Seimo internetiniame puslapyje*. “Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pirmininkas Algirdas Sysas įsitikinęs, kad leidimas dirbti per savaitę ilgiau nei 48 val. tik didins emigraciją “ [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/docs3/kad5/w5_istorija.show5-p_r=3726&p_d=60403&p_k=1.html>
83. *Seimo Europos Reikalų komiteto pranešimas žiniasklaidai*. “Europos reikalų komitetas surengė klausymus dėl ES pasiūlymo priimti darbo laiko direktyvą”. 2006-10-27. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 1 d.] Prieiga per internetą:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0ahUKEwi2zLeG8PLSAhVCiiwKHRCkAAEQFghAMAY&url=http%3A%2F%2Fwww3.lrs.lt%2Fdocs2%2FZXJYPGNY.DOC&usg=AFQjCNFdesmMUhsGXjEYyWP_aEeEkvg3_g&cad=rja>

ES TEISĖS ĮTAKA LIETUVOS DARBO IR POILSIO LAIKO REGULIAVIMUI

SANTRAUKA

Siekiant įgyvendinti Europos Bendrijos iškeltą tikslą dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos darbe, numatytą Direktyvoje 89/391/EEB, buvo priimta Direktyva 93/104/EB, kuri reguliavo tam tikrus darbo laiko organizavimo aspektus. Vėliau – 2000 ir 2003 metais – ji buvo pakeista, priimant kodifikuotą Direktyvą 2003/88/EB. Joje liko tie patys esminiai aspektai, tačiau taip pat buvo įtrauktos kelios svarbios nuostatos, ypač dėl mobiliųjų darbuotojų bei galimybės netaikyti tam tikrų Direktyvos nuostatų – praplėsta *opt-out* taikymo galimybė. Be kita ko, buvo išplėstas veiklos sričių, kurioms turi būti taikoma ši direktyva, ratas. Vėliau Europos Komisija pateikė siūlymus dėl Direktyvos 2003/88/EB keitimo, tarp kurių verta paminėti platesnę budėjimo sąvoką, bei jos skaidymą į „aktyvų budėjimą“ ir „neaktyvaus budėjimo laiko periodą“, tačiau šių siūlymų priėmimo, o tuo labiau naujos Direktyvos paskelbimo, data yra neaiški.

Įvertinus Europos Sąjungos teisės aktus bei pasiūlymus dėl jų keitimo, Europos Teisingumo Teismo formuojamą praktiką, taip pat Lietuvos nacionalinėje teisėje įtvirtinto darbo ir poilsio laiko ypatumus ir teismų praktiką, teigtina, kad Lietuva didelę dalį nuostatų dėl darbo ir poilsio laiko reguliavimo ir jo trukmės bei naktinį darbą ir budėjimą reguliuojančias normas yra perkėlusį platesne apimtimi nei to reikalauja Direktyva 2003/88/EB. Tačiau Lietuvoje nenumatytas *opt-out* taikymas yra vienas iš kliuvinių, neleidžiančių numatyti galimybės darbuotojams ir darbdaviams susitarti dėl darbo sąlygų ir darbo laiko trukmės nustatymo individualiai.

EU LAW IMPACT ON THE REGULATION OF HOURS OF WORK AND REST PERIODS

SUMMARY

In order to achieve the goal to encourage improvements of the health and safety at work, brought by the European Community, which was provided in the Directive 89/391/EEC, Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time was adopted. Later – in the year of 2000 and 2003 – said Directive was replaced by codified Directive 2003/88/EC. Key aspects of the directive stood unchanged but some of the important provisions such as regulation of the working time of mobile workers, extended opt-out were added. Among these and other added regulations, adding almost every sector of activities to the directive changed the scope of the directive. Short after adoption of the Working Time Directive, European Commission presented a proposal to change the directive one more time. It shall be noted, that the proposal suggested the definition of the on-call time to be added in the scope of the directive, which included definitions of on-call time and inactive part of on-call time. Unfortunately, the date of the admission of the change of the directive stays unclear.

By reviewing legislation of the European Union and proposals for amendments, cases of the Court of Justice of the European Union, cases of the Lithuanian courts and the peculiarities of work and rest periods laid down in the Lithuanian national law, it is safe to conclude that most of the regulations and duration of work and rest periods as well as night work and on-call work in the Lithuanian national law is regulated in the wider extent than it is required by the Directive 2003/88/EC. However, Lithuania does not provide the application of the opt-out and it shall be considered as one of the stumbling blocks what prevent the opportunity for employees and employers to agree on more favorable work conditions and duration of working time.