

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Jurgos Kurelaitytės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbuotojo sąvoka Europos Sąjungos darbo teisėje

Vadovas: prof. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: doc. dr. Audrius Bitinas

Vilnius
2016

TURINYS

IŽANGA	3
1. DARBUOTOJO SAŲOKOS REGULIAVIMO PRIELAIDOS EUROPOS SAJUNGOS TEISĖJE	5
2. DARBUOTOJO SAŲOKA LAISVO ASMENŲ JUDĖJIMO KONTEKSTE	12
3. DARBUOTOJO SAŲOKA EUROPOS SAJUNGOS TEISĖS AKTUOSE, REGLAMENTUOJANČIUOSE DARBO SUTARTIES SUDARYMĄ, VYKDYMĄ IR NUTRAUKIMĄ	22
4. DARBUOTOJO SAŲOKA EUROPOS SAJUNGOJE ĮGYVENDINANT LYGIATEISIŠKUMO PRINCIPĄ.....	32
5. DARBUOTOJO SAŲOKA DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS DARBE ĮGYVENDINIME EUROPOS SAJUNGOJE	38
6. DARBUOTOJO SAŲOKA EUROPOS SAJUNGOS KOLEKTYVINĖJE DARBO TEISĖJE.....	41
IŠVADOS	45
LITERATŪROS SĄRAŠAS	46
SANTRAUKA	54
SUMMARY	55

IŽANGA

Europos Sąjunga istoriškai formavosi kaip ekonominė bendrija, tačiau vystant bendrijos politiką, tapo aišku, kad siekiant užtikrinti sklandų ir harmoningą bendrijos vystymąsi ir įgyvendinant pagrindinį Europos Sąjungos principą – vieningos rinkos sukūrimą, Europos Sąjungai tikslinga reguliuoti ir socialinę integraciją, dėl šios priežasties, institucijos ėmė leisti ir reguliuoti nacionalinę valstybių narių darbo teisę tam tikrose srityse. Buvo tikimasi, kad vieningos rinkos sukūrimui yra neatsiejamai svarbus ir darbuotojų laisvo judėjimo užtikrinimas ir plėtojimas Europos Sąjungoje. Europos Sąjunga 1974 m. sausio 21 d. Tarybos rezoliucija patvirtino Bendrijos socialinių politinių veiksmų programą, kurios pagrindu Europos Sąjunga buvo įgalinta pradėti leisti teisės aktus, kurie skirti valstybių narių nacionalinėms darbo teisių sistemoms suvienodinti.

Europos Sąjungos darbo teisei reguliuojant tiek individualius (laisvas darbuotojų judėjimas, vyrų ir moterų lygiateisiškumo įgyvendinimas darbo santykiuose ir kt.), tiek kolektyvinius (informavimas ir konsultavimas kolektyvinių atleidimų atveju) darbo santykius ypatingai svarbi tampa Europos Sąjungos darbo teisės taikymo sritis, kurios neatsiejamasis elementas – darbuotojo sąvokos turinys.

Temos aktualumas. Darbuotojo sąvokos turinys nėra tiesiogiai įtvirtinamas norminiuose teisės aktuose ir yra Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijos padarinys. Atsižvelgiant į tai, kad sąvoka buvo formuojama byla po bylos, o taip pat, kad Europos Sąjunga nenuosekliai ir nevienodu intensyvumu reguliuoja atskiras darbo santykių sritis, jos koncepcija nėra vieninga. Toks nevieningumas lemia jos kompleksinį pobūdį, kurio atskleidimas yra svarbus darbo teisės mokslui. Taip pat įvertinant, kad darbuotojo sąvokos platesnis ar siauresnis apibrėžimas gali daryti tiesioginį poveikį Europos Sąjungos teisės aktų taikymo sričiai (ne tik darbuotojų migrantų atžvilgiu), šis darbas aktualus ir praktiniams darbuotojo sąvokos aiškinimo aspektams, Bendrijos suteikiamos apsaugos, siejamos išskirtinai su darbuotojo statuso turėjimu, kontekste. Todėl šio darbo tema yra aktuali tiek moksliniu, tiek praktiniu požiūriu.

Tyrimo tikslas. Šiuo darbu siekiama sistemiškai ir struktūriškai nustatyti darbuotojo sąvokos Europos Sąjungos darbo teisėje – norminiuose teisės aktuose ir Europos Sąjungos Teisingumo teismo jurisprudencijoje turinį. Šiam tikslui pasiekti bus įgyvendinami uždaviniai:

- 1) Ištirti Europos Sąjungos teisės aktų, reguliuojančių darbo teisinius santykius taikymo apimtį bei juose formuojamos darbuotojo sąvokos turinį.

- 2) Atskleisti susiklosčiusią darbuotojo sąvokos aiškinimo praktiką, sąvokos turinį bei vystymosi tendencijas Europos Sąjungos Teisingumo Teisme laisvo darbuotojų judėjimo, lygiateisiškumo įgyvendinimo, darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą reglamentuojančiuose Europos Sąjungos teisės aktuose, darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsaugos bei kolektyvinių darbo santykių srityje.

Tyrimo objektas. Šio darbo objektas – darbuotojo sąvokos turinys Europos Sąjungos darbo teisės aktuose ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje. Atsižvelgiant į Europos Sąjungos teisės fragmentiškai reguliuojamas visuomeninių santykių sritis darbo teisėje (laisvą darbuotojų judėjimą ir garantijas jų šeimos nariams; diskriminacijos panaikinimą; darbo sutarties sudarymą, įgyvendinimą ir nutraukimą; darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsaugą (techninę darbo apsaugą); kolektyvinius darbo santykius¹) ir į tai, kad kaip matysime toliau Europos Sąjungos darbo teisė neturi vieningos darbuotojo sąvokos, atitinkamai toliau darbe darbuotojo sąvoka bus analizuojama, t. y. kaip ji atskleidžiama, darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsaugos srityje, darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą reguliuojančiuose teisės aktuose, diskriminacijos panaikinime (lygiateisiškumo įgyvendinime) bei kolektyviniuose darbo santykiuose.

Tyrimo metodai. Darbe naudojami *sisteminės* ir *loginės analizės* metodai, siekiant nustatyti tikrąjį teisinio reglamentavimo ir teismų jurisprudencijos pateiktą išaiškinimų turinį, Europos Sąjungos darbo teisės normų kontekste. *Sintezės* metodas taikomas siekiant apjungti skirtingus teismų jurisprudencijoje išgrynintus darbuotojo sąvokos aspektus. Taip pat darbe naudojamas *lyginamasis metodas* siekiant palyginti susiklosčiusias skirtingas darbuotojo sąvokos koncepcijas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje. *Dokumentų analizės* metodas naudojamas siekiant atskleisti darbuotojo sąvokos apimtį nustatančių teisės aktų turinį.

Tyrimo naujumas. Lietuvoje plačiai nagrinėtas Europos Sąjungos darbo teisės įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje (T. Davulis „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“; D. Petrylaitė, T. Davulis, V. Petrylaitė „Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje“), taip pat laisvas asmenų judėjimas ir atskiri jo aspektai (I. Daukšienės straipsniuose), tačiau iki šiol nėra darbų išsamiai ir kompleksiskai atskleidžiančių darbuotojo sąvoką Europos Sąjungos darbo teisėje.

Tyrimo šaltiniai. Pagrindinis šaltinis – Europos Sąjungos teisės aktai, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, taip pat specialioji Lietuvos ir užsienio autorių literatūra.

¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 56.

1. DARBUOTOJO SĄVOKOS REGULIAVIMO PRIELAIDOS EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖJE

Tradiciskai darbo teisės objektas – darbo teisiniai santykiai. Išskiriami darbo santykių požymiai: 1) darbo santykių dalykas – darbas – apibrėžiamas, kaip darbo funkcija, t. y. susitarimas dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbų atlikimo arba tam tikrų pareigų; 2) darbo procesą organizuoja darbdavys, darbuotojas paklūsta nustatytai darbo tvarkai; 3) darbas atliekamas už atlyginimą². Darbo teisės subjektai yra šios teisės šakos reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai.³ Vienas iš darbo teisės subjektų – darbuotojas. Tiek valstybių nacionalinės⁴, tiek tarptautinė darbo teisė⁵ turi nustačiusi įvairius kriterijus, padedančius nustatyti darbuotojo statuso turėjimą arba darbo teisinių santykių buvimą, kuris implikuoja darbo teisės normų taikymo galimybę.

Europos Bendrija (dabar Europos Sąjunga, aut. pastaba⁶) įsteigta remiantis valstybių narių sudarytomis tarptautinėmis sutartimis, kuriose nurodytos jos veiklos sritys, apibrėžiama Bendrijos institucijoms perduota kompetencija ir nustatomos jos ribos⁷. Tam, kad Europos Bendrija galėtų leisti tam tikrus aktus, jos įgalinimai turi būti konkrečiai nurodyti Europos Bendrijos steigimo sutartyje⁸. Europos Sąjungos sutarties⁹ 4 straipsnis nustato, kad pasidalijamajai Sąjungos ir valstybių narių kompetencijai priskiriama vidaus rinka bei šioje Sutartyje apibrėžti socialinės politikos aspektai. Taip pat, Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo¹⁰ (toliau – SESV) 19, 46, 153, 157 straipsniuose nustatytos kompetenciją leisti darbo teisės normas suteikiančios nuostatos. Be kompetencijos SESV nustato ir kai kurias materialiąsias darbo teisės normas. SESV 18 straipsnis sutarties taikymo srityje uždraudžia diskriminaciją dėl pilietybės. SESV 45 straipsnio 1 d. nustato, kad Europos Sąjungoje užtikrinama darbuotojų judėjimo laisvė bei naikinama diskriminacija dėl pilietybės įsidarbinimo, darbo sutarties vykdymo ir

² NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14.

³ *Ibid.*, p. 67.

⁴ Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Žin., 2002, Nr. 64–2569, 15 straipsnis.

⁵ International Labour Organization. Employment Relationship Recommendation, 2006 (Nr. 198). Prieiga per internetą:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,%2FDocument>

⁶ Lisabonos sutartimi sąvoka „Bendrija“ pakeista sąvoka „Sąjunga“. Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį (ES sutartį) ir Europos bendrijos steigimo sutartį (EB sutartį). *OL C 306*, 2007 12 17.

⁷ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 25.

⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 51.

⁹ Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. *OL C 326*, 2012 10 26, p. 1.

¹⁰ *Ibid.*

nutraukimo atveju. Taip pat, SESV 157 straipsnio 1 dalis, nustato, kad turi būti užtikrinamas vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą vyrams ir moterims principo įgyvendinimas. Taigi pirminėje ES teisėje yra normų reguliuojančių laisvą darbuotojų judėjimą, panaikinančių diskriminaciją dėl pilietybės ir diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje.

Darbo teisės normų yra ir antrinėje Europos Sąjungos teisėje – direktyvose, reglamentuose. Pagal SESV 228 straipsnį, reglamentai taikomi visuotinai, jie yra privalomi visa apimtimi ir tiesiogiai taikomi visose valstybėse narėse. Pagal SESV 288 str., kiekvienai valstybei narei, kuriai ji yra skirta, direktyva yra privaloma siekiamo tikslo atžvilgiu, tačiau nacionalinės valdžios institucijoms leidžiama pasirinkti jos įgyvendinimo formas ir priemones. Pažymėtina, kad Europos Sąjungoje darbo teisinių santykių reguliavimo pagrindas yra direktyvos. Tai atspindi ES siekį harmonizuoti darbo teisę, o ne kurti unifikuotą darbo teisės sistemą.¹¹

Pagrindinės sritys, kurias apima Europos Sąjungos darbo teisė tai: laisvas darbuotojų judėjimas, individualios darbo sutartys, jaunų darbuotojų apsauga, lygiateisiškumas, motinystė, darbo laikas, sauga ir sveikata, kolektyviniai atleidimai, verslo perdavimas, darbdavio nemokumas, Europos darbo tarybos, vaiko priežiūros atostogos, darbuotojų komandiravimas, dalinis darbo laikas, įrodinėjimo naštos paskirstymas diskriminacijos bylose, terminuotos darbo sutartys, informavimas ir konsultavimas.¹² Vadinasi Europos Sąjunga reguliuoja, netik individualius, bet ir nedidele apimtimi kolektyvinius darbo santykius. Vienas iš doktrinoje pateikiamų Europos Sąjungos kompetencijos darbo teisės srityje skirstymų: 1) socialinė politinė Bendrijos kompetencija darbo teisės normoms kurti; 2) diskriminacijos panaikinimo kompetencija; 3) ekonominio politinio pobūdžio Bendrijos kompetencija darbo teisės normoms kurti; 4) papildomoji kompetencija ir *implied powers*.¹³ Taip pat, pagal reguliavimo sritis visos Europos Bendrijos darbo teisės normos gali būti skirstomos į (aut. pastaba šiuo skirstymu toliau bus remiamasi darbe): laisvą darbuotojų judėjimą ir garantijas jų šeimos nariams; diskriminacijos panaikinimą; darbo sutarties turinį; darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsaugą (techninę darbo apsaugą); kolektyvinius darbo santykius¹⁴. Taigi į Europos Sąjungos reguliuojamų santykių sritį patenka nemaža dalis darbo teisės normų.

¹¹ DAVIES, A. CL. *EU labour law*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2012, p. 174.

¹² BLANPAIN, R. *The European Union and employment law*. Comparative labour law and Industrial relations in Industrialized Market Economies, 2010, p. 169-194.

¹³ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 25.

¹⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 56.

Atsižvelgiant į tai, kad Europos Sąjungos vidaus rinkos veikimas paremtas keturių pagrindinių tikslų įgyvendinimu: laisvu asmenų, kapitalo, prekių bei paslaugų tarp valstybių narių judėjimu reikšminga šiek tiek plačiau patyrinėti laisvo asmenų judėjimo reguliavimo prielaidas Europos Sąjungos teisėje. Pagal SESV 26 straipsnį, vidaus rinką sudaro vidaus sienų neturinti erdvė, kurioje pagal Sutarčių nuostatas užtikrinamas laisvas prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimas. SESV 40 straipsnis suteikia Europos Sąjungai galimybę leisti direktyvas ir reglamentus, įtvirtinančius darbuotojų judėjimo laisvę. Kaip pažymėjo Europos Sąjungos Teisingumo Teismas byloje *Hessische Knappschaft v. Maison*¹⁵, visiškas laisvo darbuotojų judėjimo įgyvendinimas yra vienas fundamentalių bendrijos principų. Todėl visoje Europos Sąjungoje palaipsniui šalinami barjerai, supaprastinamos taisyklės ir panaikinamos kitos kliūtys siekiant užtikrinti, kad asmenims ir verslui būtų lengviau naudotis Europos Sąjungos teikiamomis teisėmis ir laisvėmis.

Laisvas asmenų judėjimas – tai daugiau nei tik darbo jėgos judėjimas, nors pastarasis yra gan svarbus bendrosios rinkos elementas.¹⁶ Laisvas asmenų judėjimas apima ir darbuotojų laisvą judėjimą, ir įsisteigimo laisvę, kurios skiriasi savarankiškumo laipsniu. Taip pat doktrinoje išskiriami šių laisvių skirtumai: „pradedant tam tikrą darbinę veiklą darbuotojams keliami reikalavimai (kalbos mokėjimo pažymėjimas ir gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą) paprastai yra gerokai mažesni, nei tiems, kurie nori įsisteigti, pavyzdžiui, advokato, gydytojo ar patarėjo mokesčių klausimais (reikalingi įvairūs pažymėjimai, įrodantys atitinkamus sugebėjimus ir žinias, rengiami egzaminai ir kt.)¹⁷. Pastebima, kad originalioje sutartyje (iki Lisabonos sutarties aut. pastaba) terminas „laisvas asmenų judėjimas“ buvo klaidinantis, kadangi ši sutartis nesuteikė jokių universalių teisių visų asmenų judėjimui, o norint pasinaudoti šia teise reikėjo turėti vienos iš valstybių narių pilietybę ir būti ekonomiškai aktyviu darbuotoju (pagal Sutarties 39 straipsnį arba savarankiškai dirbančiu asmeniu pagal 43 straipsnį).¹⁸ Vėliau Lisabonos sutartimi nacionalinė pilietybė buvo pakeista Sąjungos pilietybės koncepcija. SESV 20 straipsnis nustatė, kad kiekvienas asmuo, turintis valstybės narės pilietybę, yra Sąjungos pilietis. Nustatytas ir svarbus pilietybės veikimo principas – sąjungos pilietybė ne pakeičia valstybės pilietybę, o ją papildo. O taip pat, teisė laisvai judėti ir apsigyventi

¹⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1965 m. gruodžio 9 d. sprendimas *Hessische Knappschaft/Maison Singer et fils* 44/65, ECLI:EU:C:1965:122.

¹⁶ VITKUS, G. *Europos Sąjunga: enciklopedinis žinynas*. Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 158.

¹⁷ ŽALTAUSKAITĖ-ŽALIMIENĖ, S. *Laisvas asmenų judėjimas pagal Europos Bendrijos teisę: įsisteigimo teisė*. Vilnius: Rosma, 2002, p. 9.

¹⁸ CRAIG J. D. R., LYNK S. M. *Globalization and the future of labour law*, Cambridge: Cambridge University Press, 2006 m., p. 225.

valstybių narių teritorijoje susieta su Europos Sąjungos pilietybės turėjimu. Kaip nustatyta Direktyvos 2004/38/EEB¹⁹ preambulėje, Sąjungos pilietybė turėtų būti pagrindinis valstybių narių piliečių statusas, kai jie naudojami savo teise laisvai judėti ir gyventi šalyje, todėl Bendrijai iškeltas tikslas sisteminti ir persvarstyti esamus Bendrijos instrumentus, atskirai skirtus darbuotojams, savarankiškai dirbantiems asmenims ir studentams bei kitiems nedirbantiems asmenims, kad būtų supaprastinta ir sustiprinta visų Sąjungos piliečių laisvo judėjimo ir apsigyvenimo teisė.

Siekiant atskleisti darbuotojo statuso reikšmę ES, svarbu šiek tiek plačiau patyrinėti laisvo darbuotojų judėjimo teisės turinį. Europos Sąjungos teisėje nustatomas laisvas darbuotojų judėjimas suteikia teisę: 1) priimti faktiškai pateiktus pasiūlymus įsidarbinti; 2) šiuo tikslu laisvai judėti valstybių narių teritorijoje; 3) apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus; 4) laikantis Komisijos reglamentuose nustatytų sąlygų pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo jėgoje laikui. Pažymėtina, kad nustatoma svarbi šios teisės išimtis – darbo valstybės tarnyboje pašalinimas iš reguliavimo srities. Nustatytas ir baigtinis atvejų sąrašas, kuriems esant galima riboti darbuotojų judėjimo laisvę (viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos tikslais).

Įgyvendinant laisvą darbuotojų judėjimą įtvirtintas ir diskriminavimo draudimas SESV sutarties 45 straipsnio 2 dalyje, kurioje nurodoma, kad laisvas darbuotojų judėjimas Bendrijoje yra neatsiejamas nuo darbuotojų diskriminavimo dėl pilietybės, įsidarbinimo ir darbo santykių metu panaikinimo. Kaip yra pažymima SESV, darbuotojų judėjimo laisvės užtikrinimas Europos Sąjungoje, „*inter alia*“ reiškia, jog panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo bei užimtumo sąlygų atžvilgiu²⁰. Tai patvirtina ir byla Komisija prieš Prancūziją²¹, kurioje Europos Sąjungos Teisingumo Teismas atmetė Prancūzijos Vyriausybės argumentus ir pripažino, kad yra pažeidimas, prekybinės laivininkystės ministrui išleidus įsakymą, kuriuo 75 proc. laivo komandos narių privalėjo turėti Prancūzijos pilietybę. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas konstatavo, kad: „absoliutus šio draudimo pobūdis, be to turi poveikį ne tik ta prasme, kad kitų valstybių

¹⁹ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. *OL L* 158, 2004 4 30, p. 77–123.

²⁰ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: VšĮ Teisinės informacijos centras, 2004, p. 176.

²¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1974 m. balandžio 4 d. sprendimas Europos Bendrijų Komisija/Prancūzijos Respublika 167/73, ECLI:EU:C:1974:35.

narių piliečiams suteikia vienodas sąlygas įsidarbinti kitoje valstybėje, bet, pagal Sutarties 48 straipsnio tikslą, ir saviems valstybių piliečiams garantuoja, jog jie neturi patirti nepalankių padarinių, galinčių kilti dėl to, kad kitų valstybių narių piliečiams būtų siūloma dirbti arba jie sutiktų dirbti blogesnėmis darbo ar darbo apmokėjimo sąlygomis, nei tos, kurios yra nustatytos pagal nacionalinius įstatymus, kadangi toks sutikimas yra draudžiamas“. Taigi laisvas darbuotojų judėjimas suteikia netik teisę įsidarbinti ir kitas su įsidarbinimu susijusias teises (apsigyventi, likti gyventi pasibaigus darbo sutarčiai ir kt.), bet ir teisę į nediskriminavimą (draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacijos).

Kaip minėta, darbuotojo statuso turėjimas Europos Sąjungoje implikuoja ne tik teisę į laisvą judėjimą ir su šia teise, susijusias kitas teises, bet ir diskriminacijos draudimą, kuris reikšmingas ne tik darbuotojams migrantams, bet ir visiems valstybėje narėse dirbantiems asmenims. Dėl tokio reguliavimo galimos situacijos, kai užsienio elemento reikalavimas, siekiant leisti naudotis Europos Sąjungos teise ginant darbuotojų teises, sukuria situaciją, kai gimtosios valstybės narės pilietis atsiduria blogesnėje padėtyje nei kitos valstybės pilietis. Doktrinoje tai vaidinama „atvirkštine diskriminacija, kuri pasireiškia kaip „prastesnis atitinkamų asmenų traktavimas kitų asmenų atžvilgiu siekiant faktinės asmenų lygybės“²². Tokiu atveju vietos valstybės pilietis negali naudotis Bendrijos teisės suteikiama apsauga, o jis patenka tik į nacionalinės teisės „poveikio sferą“. Ši „atvirkštinės diskriminacijos“ problema buvo atskleista, dar 1982 m. spalio 27 d. byloje Elestina Esselina Christina Morson prieš Olandiją²³, kurioje Surinamo pilietės būtų gavusios leidimą apsigyventi kitoje valstybėje narėje, jei jų dukterys dirbtų ne savo pilietybės valstybėje narėje.

Svarbus laisvo asmenų judėjimo aspektas – valstybės vidaus piliečiai savo pilietybės valstybės atžvilgiu negali remtis laisvo asmenų judėjimo nuostatomis.²⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas yra numatęs dvi šios taisyklės išimtis – grįžimo ir išvykimo atvejus. Abu atvejus sieja vienas bendras bruožas – jų esmė ir aplinkybės yra konkrečiai susijusios su kitomis valstybėmis narėmis.²⁵ Grįžimo atvejams būdinga tai, kad kai valstybės vidaus pilietis ilgai nebuvo savo kilmės valstybėje, ketina grįžti, jam

²² DAUKŠIENĖ, I. *Priimančios valstybės narės piliečių diskriminavimo problema*. Jurisprudencija, 2007, t. 99.9, p. 21-25.

²³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1982 m. spalio 27 d. sprendimas Elestina Esselina Christina Morson/Staat der Nederlanden ir Hoofd van de Plaatselijke Politie in de zin van de Vreemdelingenwet; Sewradjie Jhanjan/Staat der Nederlanden 35 ir 36/82, ECLI:EU:C:1982:368.

²⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1979 m. kovo 28 d. sprendimas The Queen/Vera Ann Saunders 175/78, ECLI:EU:C:1979:88; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. rugsėjo 3 d. sprendimas Moser Baer India Ltd/Europos Sąjungos Taryba 180/83, ECLI:EU:C:2009:498; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1990 m. spalio 3 d. sprendimas Eleonora Nino C-54/88, C-91/88 ir C-1489, ECLI:EU:C:1990:340 ir kt.

²⁵ VADAPALAS, V., et. al. *Europos Sąjungos teisė ir Lietuva*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 292.

trukdoma remiantis jo kilmės valstybės taisyklėmis, pavyzdžiui nėra pripažįstamas kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje įgytas diplomatas arba atsisakoma išduoti leidimą apsigyventi jo sutuoktiniui, kuris yra trečiosios valstybės pilietis²⁶. Išvykimo atvejais vidaus piliečiui pilietybės valstybė trukdo įsisteigti kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje²⁷.

Pažymėtina, kad Bendrijos mastu vyksta diskusijos dėl vieningos darbuotojo sąvokos poreikio. 1999 metais mokslininkų grupė, vadovaujama Alain Supiot, Europos Komisijai parengė tyrimą „Beyond employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe“²⁸, kuriame buvo siūloma įvesti vieningą darbuotojo sąvoką. 2002 metais Adalberto Perulli parengė tyrimą „Study on Economically Dependent Work/Parasubordinate (Quasi-subordinate) work“²⁹, kuriame siūlė nustatyti socialinių teisių branduolį (angl. *hard core of social rights*), kuris būtų taikomas visoms darbo sutartims, nepriklausomai nuo jų formalių kvalifikavimo požymių, tokių kaip autonomiškumas (savarankiškas darbas) ar pavaldumas. 2006 metais Europos Komisija Žaliojoje knygoje be kitų klausimų diskutavo dėl darbo santykių suteikiamos apsaugos ir darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo³⁰, teigiant, kad „atsiradus įvairioms nestandartinio darbo formoms, ribos tarp darbo teisės ir komercinės teisės nebėra labai aiškios. Tradicinis dviejų kategorijų – „darbuotojų“ ir nepriklausomų „savarankiškai dirbančių asmenų“ – atskyrimas tinkamai nebeatspindi tikrųjų ekonominių ir socialinių darbo aspektų. Gali kilti ginčų dėl teisinio darbo santykių pobūdžio, jei jie yra paslėpti arba kai yra tikrai sudėtinga pritaikyti naujus ir dinamiškus darbo susitarimus prie tradicinės darbo santykių sistemos.“ Nepaisant to, kad Europos Sąjungos mastu suvokiamas kompleksinis problemos pobūdis, tačiau „dėl valstybių narių ir socialinių partnerių nesutarimo, šios diskusijos teisės aktų pokyčių nepaskatino“³¹.

Apibendrinant, Europos Sąjungos darbo teisei reguliuojant atskiras darbo santykių sritis, nuo darbuotojo teisinio statuso turėjimo priklauso netik atskiro asmens galimybė, pasinaudoti Europos Sąjungos suteikiamomis teisėmis, bet ir Europos Sąjungos darbo teisės normų taikymas teisiniams santykiams. Darbuotojo sąvokos ES reikšmė taip pat

²⁶ VADAPALAS, V., et. al. *Europos Sąjungos teisė ir Lietuva*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 292.

²⁷ *Ibid.*, p. 292-293.

²⁸ SUPIOT, A; MEADOWS, P. *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe*. Oxford: Oxford University Press on Demand, 2001.

²⁹ PERULLI, A. *Economically Dependent/Quasi-subordinate (Parasubordinate) Employment. Legal, Social and Economic Aspects*. Study for the European Commission. Brussels, 2003.

³⁰ Žalioji knyga - *Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius*. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52006DC0708&rid=5> >, Žiūrėta [2016-01-17].

³¹ PENNING, F., et. al.. *The protection of working relationships: a comparative study*. Netherlands: Kluwer Law International, 2011, p. 41.

atsiskleidžia ir tinkamo valstybės narės įsipareigojimų ES vykdymo kontekste – „jei valstybėje narė nacionalinėje teisėje naudotų pernelyg siaurą darbuotojo sąvoką, tai galėtų sąlygoti netinkamą direktyvos perkėlimą“³².

³² DAVIES, A. CL. *EU labour law*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2012, p. 176.

2. DARBUOTOJO SĄVOKA LAISVO ASMENŲ JUDĖJIMO KONTEKSTE

Darbuotojo teisės laisvai judėti reguliavimą detalizuoja direktyva 2004/38/EB³³, dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, taip pat Reglamentas (ES) Nr. 492/2011³⁴ dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje, Reglamentas (EB) Nr. 883/2004³⁵ dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo ir jo įgyvendinimo Reglamentas (EB) Nr. 987/2009³⁶.

Kaip nustato Reglamento (ES) Nr. 492/2011 preambulė, judėjimo laisvė yra pagrindinė darbuotojų ir jų šeimos narių teisė, darbo jėgos judumas Sąjungoje turi būti viena iš priemonių, garantuojanti darbuotojui galimybę gerinti savo gyvenimo bei darbo sąlygas ir įsitvirtinti visuomenėje, taip pat tenkinti ekonominius valstybių narių poreikius. Turi būti pripažinta teisė visiems valstybių narių darbuotojams vykdyti norimą veiklą Sąjungoje, o taip pat, kad ši teisė turėtų būti vienodai taikoma nuolatiniams, sezoniniams ir pasienio darbuotojams bei tiems, kurie vykdo savo veiklą teikdami paslaugas. Taigi reglamento taikymo sritis – visi valstybių narių darbuotojai.

Pagal direktyvos 2004/38/EB 6 straipsnį, teisę gyventi šalyje iki trijų mėnesių turi Sąjungos piliečiai, netaikant jokių reikalavimų ar formalumų, išskyrus reikalavimą turėti tapatybės kortelę arba pasą. Pagal šios direktyvos 7 straipsnį, teisė gyventi šalyje ilgiau kaip tris mėnesius turi visi Sąjungos piliečiai, jei jie: a) yra darbuotojai ar savarankiškai dirbantieji priimančiojoje valstybėje narėje, arba b) turi pakankamai išteklių sau ir savo šeimos nariams <...> c) – yra priimti į privačią arba valstybinę instituciją, akredituotą ar finansuojamą priimančiosios valstybės narės <...> – turi visavertį sveikatos draudimą priimančiojoje valstybėje narėje <...> d) yra Sąjungos pilietis, kuris atitinka a, b arba c punkto reikalavimus, lydintys ar kartu vykstantys šeimos nariai. Taigi vienas iš pagrindų, asmeniui, norinčiam gyventi kitoje šalyje ilgiau nei 3 mėnesius – buvimas darbo teisiniuose santykiuose.

³³ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. *OL L* 158, 2004 4 30, p. 77-123.

³⁴ 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje. *OL L* 141, 2011 5 27, p. 1—12.

³⁵ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. *OL L* 166, 2004 4 30, p. 1—123.

³⁶ 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką. *OL L* 284, 2009 10 30, p. 1—42.

Europos Sąjungos teisės aktai darbuotojo sąvokos darbuotojo teisės laisvai judėti kontekste tiesiogiai nenustato³⁷, tačiau, pavyzdžiui, Direktyva 2004/38 nustato atvejus, kai darbuotojas išlaiko darbuotojo statusą³⁸. Reglamentas 883/2004 nustato „pasienio darbuotojo“ sąvoką – bet kuris darbuotojas, kuris dirba pagal darbo sutartį arba savarankiškai vienos valstybės narės teritorijoje ir gyvena kitos valstybės narės teritorijoje, į kurią paprastai grįžta kasdien arba bent kartą per savaitę, tačiau iš šio apibrėžimo taip pat nėra aišku, koks sąvokos „darbuotojas“ turinys. Reglamentas Nr. 987/2009 naudoja „pagal sutartį dirbančio darbuotojo“ sąvoką, o reglamento preambulėje nustatyta, kad reglamentas skirtas „darbuotojų ir bedarbių asmenų judumui skatinti“. Reglamente Nr. 118/97³⁹ apibrėžta sąvoka „pagal darbo sutartį dirbantis asmuo“, tačiau atsižvelgiant į tai, kad minėtas reglamentas skirtas įgyvendinti socialinės apsaugos tikslams, jame pateikiama pagal darbo sutartį dirbančio asmens sąvoka atitinkamai apibrėžiama per priklausomumą socialinės apsaugos sistemai. Kadangi darbuotojo sąvoka

³⁷ Reglamente apibrėžta sąvoka „pagal darbo sutartį dirbantis asmuo“ siekiant užtikrinti migruojančių asmenų socialines garantijas, tačiau pateikiama sąvoka neatribota nuo savarankiškai dirbančio asmens. Tarybos Reglamente Nr. 118/97 pagal darbo sutartį dirbantis asmuo arba savarankiškai dirbantis asmuo atitinkamai reiškia: i) bet kurį asmenį, apdraustą privalomu arba neprivalomu nuolatiniu draudimu nuo rizikos, kurią apima pagal darbo sutartį dirbančių asmenų arba savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos sistemos sritys; ii) bet kurį asmenį, apdraustą privalomu draudimu nuo rizikos, kurią apima šiuo reglamentu nustatytos socialinės apsaugos sritys, socialinės apsaugos sistema visiems gyventojams arba visiems dirbantiems gyventojams, jeigu šis asmuo: – gali būti pripažintas pagal darbo sutartį dirbančiu asmeniu ar savarankiškai dirbančiu asmeniu pagal šios sistemos administravimo ar finansavimo būdą arba, – jeigu tokio kriterijaus nėra, jis yra apdraustas nuo kitos I priede apibrėžtos rizikos remiantis pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ar pagal iii punkte nurodytą sistemą privalomu arba neprivalomu nuolatiniu draudimu, arba, jeigu valstybėje narėje tokios sistemos nėra, laikantis I priede nurodytu apibrėžimu; iii) bet kuris privalomu draudimu apdraustas asmuo nuo rizikos srityse, kurias apima šis reglamentas, pagal tipinę visiems kaimo gyventojams nustatytą socialinės apsaugos sistemą remiantis I priede nurodytais kriterijais; iv) bet kuris savanorišku draudimu apdraustas asmuo nuo rizikos srityse, kurias apima šis reglamentas, pagal valstybės narės socialinės apsaugos sistemą, skirtą pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ar savarankiškai dirbantiems asmenims arba visiems gyventojams, arba tam tikroms gyventojų grupėms: – jeigu toks asmuo dirba kaip pagal darbo sutartį ar savarankiškai dirbantis asmuo arba – jeigu toks asmuo anksčiau buvo apdraustas privalomu draudimu nuo tos pačios rizikos pagal tos pačios valstybės narės sistemą, skirtą pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ar savarankiškai dirbantiems asmenims. Atsižvelgiant į tai, kad minėtas reglamentas skirtas įgyvendinti socialinės apsaugos tikslams, jame pateikiama pagal darbo sutartį dirbančio asmens sąvoka atitinkamai apibrėžiama per priklausomumą socialinės apsaugos sistemai.

³⁸ Direktyvos 7 straipsnio 3 dalis: Sąjungos pilietis, kuris nebėra darbuotojas ar savarankiškai dirbantis, išlaiko darbuotojo ar savarankiškai dirbančiojo statusą tokiais atvejais:

- a) asmuo laikinai negali dirbti dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo;
- b) asmuo yra tinkamai užregistruotas bedarbis ne savo noru po to, kai išdirbo daugiau kaip vienerius metus ir yra užregistruotas kaip ieškantis darbo atitinkamame įdarbinimo biure;
- c) asmuo yra tinkamai užregistruotas bedarbis ne savo noru po to, kai dirbo pagal terminuotą darbo sutartį trumpiau kaip vienerius metus arba tapo bedarbiu ne savo noru per pirmuosius dvylika mėnesių ir yra užregistruotas kaip ieškantis darbo atitinkamame įdarbinimo biure. Tokiu atveju darbuotojo statusas išsaugomas ne trumpiau kaip šešis mėnesius;
- d) asmuo mokosi profesijos. Išskyrus atvejus, kai asmuo yra bedarbis ne savo noru, darbuotojo statusui išsaugoti būtina, kad mokymasis būtų susijęs su ankstesniu darbu.

³⁹ 1996 m. gruodžio 2 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 118/97 iš dalies keičiantis ir atnaujinantis Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje, ir Reglamentą (EEB) Nr. 574/72, nustatantį Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 įgyvendinimo tvarką. *OL L* 28, 1997 1 30, p. 1–229.

tiesiogiai susijusi su laisvo darbuotojų judėjimo teise ir su lygiateisiškumo įgyvendinimu, šios sąvokos turinį pradėjo aiškinti Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ES TT).

Kiekviena šalis narė darbuotojo sąvoką turi įsitvirtinusi savo šalies nacionaliniuose įstatymuose, tačiau ES TT jau 1964 m. *Unger*⁴⁰ byloje laisvo asmenų judėjimo kontekste įtvirtino autonominės darbuotojo sąvokos Sąjungos teisėje nuostatą, kad „darbuotojo“ sąvoka yra Europos Sąjungos, o ne valstybių narių nacionalinės teisės sąvoka ir ji negali būti interpretuojama skirtingai pagal kiekvienos valstybės narės teisę, bet turi turėti vienodą prasmę visoje Bendrijoje. Teismas pažymėjo, kad subjektines teises bei garantijas gauna asmuo, kuris apibrėžiamas kaip darbuotojas pagal Bendrijos, o ne pagal valstybės narės teisę. Tuo atveju, jei darbuotojo sąvokos turinį būtų leista nustatyti ar pakeisti valstybėms narėms, Bendrijos taisyklės, reguliuojančios darbuotojų judėjimo laisvę, būtų pažeistos, kadangi šių sąvokų reikšmė galėtų būti nustatoma ir vienašališkai keičiama nacionaliniais teisės aktais, nekontroliuojant Bendrijos institucijoms, ir todėl bet kada tam tikrų kategorijų žmonėms galėtų būti netaikomos Sutarties teikiamos privilegijos. Šiai ES TT nuostatai, kuri remiasi vieningo ES teisės aiškinimo ir taikymo visose valstybėse narėse būtinybe, dabartiniu metu yra plačiai pritariama ES teisės doktrinoje⁴¹. Pažymėtina, kad šios nuostatos egzistavimas nepanaikina nacionalinės „darbuotojo“ sąvokos, kiek tai susiję su vadinamosiomis vidaus situacijomis. ES darbuotojo sąvoka privaloma remtis tik tuomet, kai teisinis santykis yra Sutarties 45 straipsnio taikymo sritis. Kaip teigia profesorius Tomas Davulis, ar asmuo laikytinas darbuotoju pagal Bendrijos teisę, nustatoma remiantis objektyviais kriterijais, tai yra įvertinant šalių tarpusavio teises ir pareigas konkrečiu atveju sprendžiama, ar tarp visuomeninio santykio šalių susiklosto teisiniai darbo santykiai⁴². Apibendrinant, „darbuotojo“ sąvoka laisvo asmenų judėjimo kontekste yra autonominė ES teisės sąvoka, tai yra subjektines teises ir teises garantijas gauna asmuo, kuris apibrėžiamas kaip darbuotojas ne pagal valstybių narių teisę, o pagal ES teisę.

Viena pirmųjų bylų, kurioje darbuotojo sąvoka buvo apibrėžta tai 1982 m. *Levin*⁴³. Levin, turinti Didžiosios Britanijos pilietybę ir esanti valstybės, kuri nėra narė, piliečio žmona, kreipėsi dėl leidimo gyventi Nyderlanduose, tačiau leidimas jai nebuvo išduotas

⁴⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1964 m. kovo 19 d. sprendimas M.K.H. Unger, R. Hoekstra sutuoktinė/Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten te Utrecht C-75/63, ECLI:EU:C:1964:19.

⁴¹ Pavyzdžiui, BLANPAIN, R. *European labour law*. Netherlands: Kluwer Law International, 2008, p. 324.

⁴² DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 179.

⁴³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1982 m. kovo 23 d. sprendimas Levin 53/81, ECLI:EU:C:1982:105.

motyvuojant tuo, kad Levin Nyderlanduose nedirbo jokio mokamo darbo. ES TT sprendė, ar Bendrijos teisės nuostatos, susijusios su darbuotojų judėjimo laisve, yra taikomos ir valstybės narės piliečiui, kuris dirba kitos valstybės narės teritorijoje ir gauna mažesnes pajamas, nei pragyvenimui reikalingos minimalios pajamos, nustatytos pagal antrosios valstybės narės teisės aktus.

ES TT pasisakė dėl darbuotojų judėjimo laisvės apimties pabrėždamas, kad pagal Sutarties 48 straipsnį Bendrijoje užtikrinama darbuotojų judėjimo laisvė. Tokia judėjimo laisvė reiškia, kad įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo ir įdarbinimo sąlygų atžvilgiu yra panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės. Ji suteikia teisę priimti faktiškai pateiktus pasiūlymus įsidarbinti, šiuo tikslu laisvai judėti valstybių narių teritorijoje, apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti, pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo jėgoje laikui, ir šią teisę galima riboti tik viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos sumetimais. Taigi su darbuotojo statuso turėjimu ES TT susiejo diskriminacijos panaikinimą ir kitas teises, o ši sąvoka teisės aktuose nebuvo apibrėžta, todėl ES TT nusprendė remtis visuotinai pripažintais aiškinimo principais, pradėdant nuo įprastos jų kontekste suteikiamos reikšmės ir atsižvelgti į Sutarties tikslus.

ES TT sprendė, kad darbuotojo sąvoka yra Bendrijos teisės sąvoka, o kitoks šios sąvokos pobūdis darytų tiesioginę įtaką taikymo sričiai, kuri atitinkamai galėtų skirtis skirtingose valstybėse narėse: „jei naudojimas teisėmis, suteiktomis pagal darbuotojų judėjimo laisvės principą, priklausytų nuo priimančiosios valstybės nustatyto minimalaus darbo užmokesčio kriterijaus, taip pat būtų pažeistos Bendrijos taisyklės, nes jų taikymo sritis *ratione personae* šiuo klausimu kiekvienoje valstybėje narėje būtų skirtinga. Todėl sąvokų „darbuotojas“ ir „dirbantis asmuo“ reikšmė ir turinys turi būti aiškinami atsižvelgiant į Bendrijos teisinės sistemos principus“. O taip pat, kad darbuotojo statusas negali būti apribotas tokia sąlyga, kaip gaunamų pajamų dydis.

ES TT darbuotojo sąvoką kildino ir iš Bendrijos tikslų teigdamas, kad Bendrijos teisės efektyvumas būtų sumažintas ir Sutarties tikslai būtų pažeidžiami, jei teisėmis, kylančiomis iš darbuotojų judėjimo laisvės principo, galėtų pasinaudoti tik asmenys, kurie dirba visą darbo dieną ir atitinkamame sektoriuje gauna ne mažesnę darbo užmokestį, nei minimalus darbo užmokestis. Kaip pažymėjo Generalinis Advokatas šioje byloje, jei darbas ne visą darbo dieną nepatektų į 39 str. taikymo sritį, tada šio straipsnio teikiamos apsaugos netektų ne tik vyresni ar neįgalūs asmenys, kurie dažnai nori ar gali dirbti tik dalį dienos, bet ir tie asmenys, kurie nors ir norėtų dirbti visą darbo dieną, bet yra priversti ar įpareigoti dirbti tik dalį dienos.

Svarbus kriterijus ES TT išskirtas šioje byloje – „veiksmingas ir tikras darbas“, kuriuos ES TT rėmėsi ir tolesnėje savo jurisprudencijoje. ES TT pažymėjo, kad nors ne visos dienos darbui yra taikomos darbuotojų judėjimo laisvę reguliuojančios taisyklės, šios taisyklės yra skirtos tik veiksmingam ir tikram darbui, išskyrus tokios mažos apimties darbą, kad jis laikomas visiškai nedideliu ir papildomu. Koks yra visiškai nedidelis ir papildomas darbas ES TT neapibrėžė. Taip pat, ES TT nusprendė, kad šios normos garantuoja „laisvą judėjimą tik tiems asmenims, kurie verčiasi ar nori verstis ūkine veikla.“

Apibendrinant, centrinis darbuotojo sąvokos aspektas išgrynintas *Levin* byloje – veiksmingas ir tikras darbas, nepriklausomai nuo jo apimties, net jei gaunamos mažesnės pajamos, nei pragyvenimui toje valstybėje narėje reikalingas minimumas ar dirbamas ne visas darbo laikas. Paminėtina, kad mažos apimties darbo problemą ES TT sprendė ir byloje *Kempf* prieš Olandiją⁴⁴, kurioje H. Kempfas emigravo iš gimtosios šalies Vokietijos į Olandiją ir įsidarbino nepilnu etatu laisvai samdomu muzikos mokytoju 12 savaitinių pamokų, o jo uždirbamas atlyginimas nesiekė nustatyto minimalaus atlyginimo šalyje ir jis naudodamasis darbuotojo statuso apsauga kreipėsi dėl bedarbio pašalpos į valstybę. Problema iškilo tuomet, kai kilo klausimas ar jis turėtų būti laikomas darbuotoju ar ne, kitaip tariant, ar jo veikla laikytina efektyvia ir tikra ekonomine veikla. Nyderlandų Aukščiausiasis Administracinis teismas, kuris pateikė kreipimąsi, jau buvo pripažinęs, kad pajamos, gaunamos už 12 pamokų, savaime atitinka *Levin* byloje nustatytus kriterijus, tačiau teismas norėjo, kad ES TT nustatytų, ar dėl to, kad gaudavo ir papildomų išmokų, Vokietijos mokytojas tebebuvo darbuotojas. ES TT į šį paklausimą atsakė neigiamai. Teismo nuomone, asmuo, dirbantis efektyvų ir tikrą darbą ne visą darbo dieną, negali būti išskirtas iš 48 straipsnio taikymo srities dėl to, kad jis uždirba mažiau negu nustatytas minimalus gyvenimo lygis ir bandė papildyti savo uždarbį pasinaudodamas „kitais teisėtais pragyvenimo šaltiniais“. ES TT nusprendė, kad nesvarbu, iš kur yra gaunamos papildomos pajamos – iš privačios nuosavybės, sutuoktinio darbo ar pasinaudojant garantuojama valstybine socialine apsauga valstybėje narėje. Tai neturi jokios įtakos asmens atliekamai veiklai, įskaitant ir darbą ne visą darbo dieną. Generalinis advokatas šioje byloje pažymėjo, kad piktnaudžiavimas Sutarties nuostatomis dėl laisvo darbuotojų judėjimo, kai paprasčiausiai siekiama pasinaudoti suteikiamomis valstybės narės socialinėmis garantijomis, galėtų būti pateisinama priežastis pašalinti ne visą darbo dieną dirbančiuosius iš Sutarties taikymo srities. Jei tokiais tikslais asmuo dirba tam tikrą

⁴⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. birželio 3 d. sprendimas R. H. Kempf/Staatssecretaris van Justitie 139/85, ECLI:EU:C:1986:223.

dienos dalį, nors galėtų dirbti visą dieną, tai gali įtakoti jo teises į socialinę apsaugą, tačiau tai nesutrukdo jam išlaikyti darbuotojo statusą. Tačiau ES TT laikėsi plataus aiškinimo koncepcijos, t. y., kad nuostatos reguliuojančios fundamentalias laisves, tiksliau darbuotojo sąvoka ir dirbančio asmens veikla, nustatanti taikymo laisvių taikymo sritį turi būti aiškinama plečiamai, kai tuo tarpu laisvo darbuotojo judėjimo išimtis ir išlygos turi būti aiškinamos siaurinamai. Praktiškai, buvo pasakyta, kad asmenys, dirbantys pagal netipines darbo formas taip pat yra darbuotojais, net jei jų pajamos yra papildomos socialinio draudimo išmokomis.⁴⁵

Kaip minėta, ES TT savo praktikoje yra suformulavęs ir vieną iš išimčių, kai nėra taikomas SESV 45 str. – tai darbas, kuris „yra tokios mažos apimties, kad būtų laikomas visiškai nedideliu ir papildomu – nereikšminga ir pagalbine veikla“ (*Levin* byla). Byloje *Raulin*⁴⁶ ES TT suformulavo praktiką dėl tam tikrų specifinių darbo santykių – kai atliekama veikla ar paslaugos nėra reguliarios, o vykdomos pagal darbdavio pareikalavimą (angl. *on call work* arba angl. *zero hour* nulinio valandų darbo sutartis⁴⁷). Šioje byloje prancūzė Olandijoje dirbo padavėja pagal iškvietimą, kai jos paslaugos būdavo reikalingos. Teismas nusprendė, kad faktas, jog darbo sutartis yra specifinio pobūdžio, negali būti tiesiogine priežastimi, kliudanti asmeniui turėti darbuotojo statusą, tačiau sprendžiant, ar veikla yra reali ir efektyvi, nacionalinis teismas kiekvienu konkrečiu atveju turėtų atsižvelgti į trumpalaikį realiai atliekamos veiklos pobūdį. Kitaip tariant, ES TT nusprendė, jog specifiniai darbo santykiai bei nereguliari atliekama veikla neįtakoja ir nekliudo asmeniui išlaikyti darbuotojo statuso turint omenyje laisvo darbuotojų judėjimo nuostatomis siekiamus tikslus, tačiau neužtenka to, jog asmuo tik sudarė tokią darbo sutartį ir, pavyzdžiui, priklauso agentūrai. Svarbiausias kriterijus šiuo atveju yra realiai atliekama veikla, o tokių santykių specifiškumas netrukdo jiems patekti į Sutarties 39 str. (dabar SESV 45 str.) taikymo sritį ir yra pripažįstamas darbuotoju. Taip pat *Ninni–Orasche*⁴⁸ byloje ES TT pripažino, kad ES pilietis, kitoje valstybėje narėje dirbantis pagal terminuotą dviejų su puse mėnesių darbo sutartį patenka į Sutarties 39 str. (dabar SESV 45 str.) taikymo sritį ir yra pripažįstamas darbuotoju.

⁴⁵COUNTOURIS, N., *The changing law of the employment relationship: comparative analyses in the European Context*. Aldershot: Ashgate Publishing, Ltd., 2013, p. 173.

⁴⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. gegužės 16 d. sprendimas Sandra Raulin/Prancūzijos Respublika C-49/08, ECLI:EU:C:2008:286.

⁴⁷ Tokie darbo santykiai turi labiau pavaldumo nei savarankiškai dirbančiojo požymį, nes būtent darbdavys nurodo, kokiomis sąlygomis ir aplinkybėmis dirbs asmuo. Pavyzdžiui, vertėjas, kuris priklauso agentūrai, teikiančiai teismui vertimų paslaugas, gali dirbti tam tikrą skaičių valandų per tam tikrą laikotarpį ir tik tada, kai jo paslaugos reikalingos.

⁴⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas Franca Ninni-Orasche/Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst C-413/01, ECLI:EU:C:2003:600.

Darbuotojo požymiai buvo nustatyti byloje *Lawrie – Blum*⁴⁹ prieš Jungtinę Karalystę, kai Jungtinės Karalystės pilietė Lawrie – Blum, sėkmingai išlaikiusi vidurinės mokyklos mokytojų egzaminus, ketino mokytojauti Vokietijoje. Tačiau dėl savo tautybės ji nebuvo priimta į pasiruošimo programą, kurios egzaminus išlaikius, įgyjama mokytojo kvalifikacija, kadangi į šią programą patekti galėjo tik tie, kurie atitiko reikalavimus valstybės tarnautojo statusui pagal Badeno–Viurtembergo žemės Valstybės tarnybos įstatymą. Lawrie – Blum užginčijo šį reikalavimą motyvuodama tuo, jog jis prieštarauja Bendrijos sutarčių nuostatomis, draudžiančioms diskriminaciją dėl tautybės įsidarbinant. Tačiau visos institucijos, į kurias Lawrie–Blum kreipėsi, jos skundo nepriimdavo motyvuodamos, jog darbuotojų judėjimo laisvė neapima valstybės tarnybos srities.

ES TT šioje byloje nustatinėjo darbo santykių požymius – visą pasiruošimo laikotarpį mokytojui praktikantui vadovauja mokykla į kurią jis yra priimtas, mokykla nusprendžia, kokius darbus jis atliks, nustato jo darbo valandas, ir duoda nurodymus, kuriuos jis privalo vykdyti, bei nustato taisykles, kurių mokytojas praktikantas privalo laikytis. Iš mokytojo praktikanto reikalaujama vesti pamokas, kurios sukuria ekonominę vertę mokyklai, o atlygis kurį jis gauna turėtų būti laikomas atlyginimu už atliktus darbus ir susijusias pareigas, taigi trys darbo santykių požymiai šioje byloje yra išpildomi. Taigi ES TT nusprendė, jog mokytoja – praktikantė, dalyvaujanti mokytojų paruošimo programoje, moko (atlieka darbo funkciją), gauna atlyginimą, paklusdama nustatyta tvarkai, todėl Europos Bendrijos sutarties 39 straipsnio prasme yra laikoma darbuotoja, nepaisant to, kad nacionaliniai Vokietijos įstatymai šiuos santykius priskiria valstybės tarnybos santykių sričiai.

Apibendrinant, šioje byloje suformuotos reikšmingos pagrindinės nuostatos, kad darbuotojas – tai asmuo, kuris tam tikru konkrečiu metu pagal darbdavio nurodymus teikia konkrečias paslaugas ir už jas gauna teisėtą užmokestį. Kitaip tariant, sąvokos „darbuotojas“ pagrindiniai požymiai: 1) darbinės veiklos atlikimas; 2) paklusimas kito asmens nurodymams (subordinacija); 3) atlygintinumas. ES TT suformuluota viena iš sąlygų – paklusimas kito asmens nurodymams – leidžia darbo santykius atskirti nuo panašių civilinių atlygintinų santykių⁵⁰.

Darbuotojo – praktikanto klausimą ES TT sprendė ir nesenoje *Kranemann*⁵¹ byloje, kurioje ES TT nustatinėjo ar teisininkas praktikantas, atliekantis savo dalį praktinio–

⁴⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284.

⁵⁰ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004 m., p. 180.

⁵¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. kovo 17 d. sprendimas Karl Robert Kranemann/Land Nordrhein-Westfalen C-109/04, ECLI:EU:C:2005:187.

teisinio mokymo valstybėje narėje, kaip darbuotojas patenka į 45 straipsnio veikimo sferą. Teismas pasakė, kad faktas, kad asmuo atlieka stažuotę, kaip dalį savo profesinio mokymo siekiant profesinės kvalifikacijos neriboja 45 straipsnio taikymo, tol kol išlaikomos sąlygos, kad atliekama veikla yra tikra ir efektyvi kaip darbuotojo.

Tikros ir efektyvios veiklos koncepcija buvo nagrinėta byloje *BES Tray prieš Staatssecretaris van Justitie*⁵², kurioje narkomanas dirbo reabilitacijos įstaigoje pagal specialią programą, atlyginimas jam buvo mokamas iš viešųjų fondų. ES TT konstatavo, kad asmenys, Socialinio įdarbinimo įstatymo nustatyta tvarka atlieka darbus, duodant nurodymus kitam asmeniui, už kuriuos jie gauna atlyginimą. Taigi esminis darbo santykių požymis yra, nėra svarbu, kad tokių asmenų produktyvumas žemas ar, kad jiems mokama iš viešųjų fondų, tačiau darbas pagal Socialinio draudimo įstatymą negali būti laikomas tikra ir efektyvia ekonomine veikla, kadangi tai yra tik reabilitacijos ar reintegracijos forma, kuria siekiama grąžinti asmenis į normalų įdarbinimą, o ne realus darbo funkcijos atlikimas.

Kitoks sprendimas reabilituojančio įdarbinimo klausimu buvo priimtas 2004 metų *Trojani*⁵³ byloje, kurioje prancūzas Briuselyje atliko namų ruošos darbus religinės labdaros organizacijos viešbutyje, kuriame jis gyveno. Jo veikla buvo dalis individualios integravimo programos, kurioje jis dalyvavo. Jam buvo suteikiamas maitinimas, gyvenamasis plotas bei kišenpinigiai (išmokos natūra ir pinigais). Tačiau, kaip savo išvadoje išdėstė generalinis advokatas, atliekamos veiklos tikslas buvo integravimasis, o ne realios ekonominės veiklos atlikimas, o tarp šalių susiklostė globos bei paramos, bet ne darbo santykiai, kuriuose didesnę naudą ir paslaugas gavo Trojani, o ne minėta organizacija. Pasak advokato, tokia veikla neturi jokios ekonominės vertės. Tačiau ES TT laikėsi kitokios nuomonės ir savo sprendime nurodė, jog palieka nacionaliniam teismui spręsti, ar nurodytomis aplinkybėmis veikla yra tikra ir efektyvi, t. y. ar toks darbas, kurį atliko asmuo, gali būti pripažintas kaip dalis normalios darbo rinkos, remiantis objektyviais kriterijais visapusiškai įvertinant bylos aplinkybes, susijusias su vykdomos veiklos pobūdžiu ir nagrinėjamais darbo santykiais, bei atsižvelgiant į globos įstaigos programos turinį, paslaugų pobūdį ir jų teikimo būdus. Akivaizdu, kad ES TT nebesirėmė tuo faktu, jog reabilituojančio pobūdžio veikla savaime turėtų būti pripažinta netikra ir neefektyvia ekonomine veikla.

⁵²Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1989 m. gegužės 31 d. sprendimas *Betray/Staatssecretaris van Justitie* 344/87, ECLI:EU:C:1989:226.

⁵³Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. rugsėjo 7 d. sprendimas *Michel Trojani/Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS)* C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488.

Byloje *Steymann*⁵⁴ ES TT išplėtė ekonominės veiklos pobūdžio aiškinimą, t. y. atlygintinumo už darbą turinį, nusprendamas, kad dalyvavimas religija arba kitokia filosofijos forma grindžiamoje bendruomenėje patenka į Bendrijos teisės taikymo sritį, jei jis gali būti laikomas ekonomine veikla Europos Bendrijos 2 straipsnio prasme. U. Steymann buvo Bhagvano bendruomenės narys ir toje bendruomenėje jos naudai atliko tam tikrus darbus, susijusius su pastarosios komercine veikla. Bhagvano bendruomenė tenkina materialinius savo narių poreikius, įskaitant kišenpinigius, nesvarbu, koks jų atliekamų darbų pobūdis ir apimtis. Kaip atlygintinumo požymį teismas kvalifikavo tai, kad bendruomenė mainais tenkindavo materialinius poreikius (netiesioginis *quid pro quo*) už tikrą ir efektyvą ekonominį darbą, net ir šiuo atveju, kai nėra mokamas įprastas piniginis atlyginimas, o asmuo gali būti laikomas darbuotoju, jei jo darbas yra reali ir efektyvi ekonominė veikla. Kaip teisingai pastebėjo Generalinis Advokatas⁵⁵, dar svarbiau yra tai, jog ES TT nenagrinėjo, ar faktiškai būta pavaldumo santykių, kitaip sakant – ar U. Steymann privalėjo dirbti konkrečius bendruomenės nurodytus darbus. Lyginant su ankstesne ES TT praktika, pavyzdžiui, *BES TTray* byloje, kurioje ES TT nusprendė, kad darbas, kurį atlikti paveda valstybė vykdydama narkomanų reabilitacijos programą, nors ir mokamas už jį atlyginimas, nėra reali ir efektyvi ekonominė veikla, prioritetą buvo suteiktas veiklos pobūdžiui, t. y. darbas nėra ekonominio pobūdžio, jo tikslas yra padėti jį atliekantiems asmenims iš naujo integruotis į visuomenę. Šiuo atveju, ES TT kaip pagrindinį požymį nustatinėjo už atliekamą darbą mokamą atlyginimą, t. y. darbo santykių atlygintinumo požymį. *Mehmet Birden*⁵⁶ byloje, ES TT nusprendė, kad asmenys, atliekantys viešuosius darbus, taip pat yra darbuotojais Bendrijos teisės prasme.

Laisvo darbuotojų judėjimo kontekste ES TT darbuotojais pripažino ir sportininkus. *Meca*⁵⁷ byloje ES TT konstatavo, kad ekonominio veiklos pobūdžio reikalavimas taikomas ir sportininkų veiklai, kai ši veikla yra atlygintino darbo ar atlygintinų paslaugų pobūdžio ji patenka į EB 39 ir paskesnių straipsnių taikymo sritį. *Dona v. Mantero*⁵⁸ byloje ES TT patvirtino šią praktiką, sakydamas, kad sportininkai naudojami visomis teisėmis kylančiomis iš laisvo asmenų judėjimo: sporto organizacijų taikomos taisyklės ar praktika, kuri riboja išimtinai kitų valstybių narių sportininkų teisę dalyvauti

⁵⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. spalio 5 d. sprendimas Udo Steymann/Staatssecretaris van Justitie 196/87, ECLI:EU:C:1988:475.

⁵⁵ Generalinio Advokato L. A. Geelhoed išvada, pateikta 2004 m. rugsėjo 7 d. sprendime Michel Trojani/Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS) C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488.

⁵⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1998 m. lapkričio 26 d. sprendimas Mehmet Birden/Stadtgemeinde Bremen, C-1/97, ECLI:EU:C:1998:568.

⁵⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. liepos 18 d. sprendimas David Meca-Medina ir Igor Majcen/Europos Bendrijų Komisija C-519/04 P, ECLI:EU:C:2006:492.

⁵⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1976 m. liepos 14 d. sprendimas Gaetano Donà/Mario Mantero 13-76, ECLI:EU:C:1976:115.

profesionaliose ar pusiau profesionaliose futbolo varžybose, yra nesuderinama su Sutarties 12 str., ir, su Sutarties 39 – 42 str., ar 49 – 55 str., išskyrus atvejus, kai tokios taisyklės ar praktika riboja užsienio žaidėjų dalyvavimą varžybose ne dėl ekonominio pobūdžio priežasčių, o dėl grynai sportinio intereso, su kuriuo susijęs atitinkamų varžybų organizavimas, pavyzdžiui rungtynės tarp nacionalinių skirtingų valstybių rinktinių. *Bosman*⁵⁹ bylos sprendimas pertvarkė profesionalų futbolą – jis pakeitė daugybę komandų sudėtį ir panaikino perėjimo kompensacijas žaidėjams, kurių sutartys buvo pasibaigusios⁶⁰. ES TT pasakė, kad Sutarties 48 straipsnis taikomas tokių sporto asociacijų, kokios yra URBSFA, FIFA arba UEFA, priimtoms taisyklėms, nustatančioms profesionalių sportininkų apmokamos veiklos vykdymo sąlygas, pagal kurias profesionalus futbolininkas, kurio sutartis su klubu pasibaigė, negali būti įsigyjamas ir samdomas kito futbolo klubo nebent pastarasis sumokėjo pirmajam klubui žaidėjo perėjimo, treniravimo ar įgūdžių ugdymo mokesť. Sutarties 39 str. (dabar SESV 45 str.), taip pat užkerta kelią sporto organizacijų taisyklių, leidžiančių futbolo klubams varžyboms registruoti ir leisti žaisti tik ribotą skaičių profesionalių žaidėjų iš kitų valstybių narių, taikymui.

Pažymėtina, kad ES TT darbuotojo sąvoką kildina iš Sąjungos tikslų, pavyzdžiui, *Kempf* byloje, kad darbuotojų judėjimo laisvė sudaro vieną iš Bendrijos pagrindų, todėl šią laisvę įtvirtinančios nuostatos turi būti aiškinamos plečiamai. Apibendrinant, ES teisėje laisvo darbuotojų judėjimo kontekste, esminis darbo santykių požymis yra tai, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą (efektyvią ir ekonominio pobūdžio (*Levin* byla)) bei už tai gauna atlyginimą. Taigi ES TT išskiria tris kumuliatyvias sąlygas: veiklos trukmę, pavaldumo ryšį ir darbo užmokestį (*Lawrie–Blum* byla). Taip pat, pažymėtina, kad darbuotojo sąvoka SESV 45 straipsnio (laisvo asmenų judėjimo) kontekste laikytina autonomine. Taigi, darbuotojo sąvoka laisvo asmenų judėjimo kontekste yra plataus pobūdžio, į ją patenka asmenys, dirbantys ne visą darbo laiką (*Levin* byla, *Ninni Orasche* byla), pagal nulinio valandų sutartį (*Raulin* byla), asmenys, atliekantys viešuosius darbus (*Mehmet Birden* byla), asmenys, atliekantys darbus religinei bendruomenei (*Bettray* byla), praktikantai (*Kranemann* byla) ir netgi sportininkai (*Bosman* ir *Meca* bylos).

⁵⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1995 m. gruodžio 15 d. sprendimas Union royale belge des sociétés de football association ASBL/Jean-Marc Bosman C-415/93, ECLI:EU:C:1995:463.

⁶⁰ BARNARD, C., *Europos Sąjungos materialinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2005 m., 1 t., p. 29.

3. DARBUOTOJO SĄVOKA EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTUOSE, REGLAMENTUOJANČIUOSE DARBO SUTARTIES SUDARYMĄ, VYKDYMĄ IR NUTRAUKIMĄ

Europos Sąjunga nereglamentuoja visų darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo aspektų. Bendrijos institucijos yra išleidusios nemažai direktyvų (taip pat ir konsoliduojančių buvusias direktyvas), kurios nenuosekliai, nevienodai griežtai ir netolygiai reglamentuoja vieną su kitu nesusijusių atskirų individualiosios darbo teisės aspektus⁶¹. Toliau panagrinėsiu šių direktyvų turinį darbuotojo sąvokos reguliavimo aspektu.

Informacijai apie individualias darbo sąlygas skirta 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas⁶². Direktyvos 1 straipsnis nustato taikymo sritį – „kiekvienam atlyginimą gaunančiam darbuotojui, turinčiam valstybėje narėje galiojančių teisės aktų apibrėžtą ir (arba) jų reglamentuotą sutartį arba darbo santykius“, taip pat atvejus, kai direktyvos valstybės narės gali netaikyti⁶³. Direktyva nepateikia unifikuotų darbuotojų, darbo santykių ir darbo sutarties sąlygų apibrėžimų, bet laikydamasi autonomijos principo nukreipia į kiekvienos valstybės narės nacionalinėje teisėje įtvirtintas sąvokas. Kitaip tariant, šios direktyvos nuostatos turi būti taikomos tiems visuomeniniams santykiams ir jų dalyviams, kurie pagal nacionalinę teisę laikomi darbo santykiais ir jų dalyviais – darbuotojais⁶⁴.

Terminuotų sutarčių reguliavimui reikšminga 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis⁶⁵. Šios direktyvos 1 straipsnis, nurodo direktyvos tikslus: „įgyvendinti Bendrąjį susitarimą dėl terminuotų darbo sutarčių, sudarytą 1999 m. kovo 18 d. tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP) ir pateikiamą šios direktyvos priede, t. y. Europos Bendrijos mastu veikiančių socialinių partnerių

⁶¹ NEKROŠIUS, I. et al.; *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008 m., p. 57.

⁶² 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. *OJ L 288, 18.10.1991, p. 32–35*.

⁶³ a) - iš viso trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį ir (arba) - darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas arba b) yra nenuolatinio ir (arba) specifinio pobūdžio, jei šiuo atveju direktyvos netaikymas pateisinamas dėl objektyvių aplinkybių.

⁶⁴ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 185.

⁶⁵ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. *OJ L 175, 10.7.1999, p. 43–48*.

organizacijų: Europos profesinių sąjungų konfederacija, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras⁶⁶. Šios direktyvos 3 straipsnis apibrėžia darbuotojo, dirbančio ne visą darbo dieną ir panašaus darbuotojo, dirbančio ne visą darbo dieną sąvokas, tik direktyvos taikymo prasme⁶⁷, tačiau šie apibrėžimai neįneša jokio aiškumo į sąvokos „darbuotojas“ turinį.

Byloje *Konstantinos Adeneler ir kt. prieš Ellinikos Organismos Galaktos*⁶⁸ ES TT sprendė dėl pagal terminuotas sutartis viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų. ES TT direktyvos 1999/70/EB ir bendrojo susitarimo taikymo sritį išplėtė ir viešojo sektoriaus darbuotojams, argumentuodamas, kad šių dviejų aktų nuostatose nėra nieko, iš ko būtų galima padaryti išvadą, kad jų taikymo sritis apsiriboja terminuotomis sutartimis, kurias darbuotojai sudaro tik su privataus sektoriaus darbdaviais. Byloje *Andrea Vassallo*⁶⁹ ES TT toliau plėtojo *Konstantinos Adeneler* suformuotą praktiką, ir direktyvos reguliavimą taikė ir viešojo sektoriaus darbuotojams, taip pat konstatuodamas, kad nacionalinės teisės aktai, kurie tik viešajame sektoriuje draudžia neterminuotomis darbo sutartimis pakeisti paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, būtų laikomi atitinkančiais bendrąjį susitarimą, atitinkamos valstybės narės nacionalinėje teisėje šiam sektoriui turi būti numatyta kita veiksminga priemonė, skirta išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir, esant reikalui, už tai nubausti. Byloje *Yolanda Del Cerro Alonso prieš Osakidetza–Servicio Vasco de Salud*⁷⁰ ES TT direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo sritį išplėtė net statutiniams darbuotojams, teigdamas, kad direktyva ir bendrasis susitarimas taikomi visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal su darbdaviais nustatytus terminuotus darbo santykius, o tai kad pareigos pagal nacionalinę teisę yra kvalifikuojamos kaip „statutinės“ ir joms būdingi tam tikri atitinkamos valstybės narės viešosios tarnybos požymiai atveju nėra svarbu, nes paliekant

⁶⁶ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 199.

⁶⁷ „Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną“ – darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas.

„Panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną“ – toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (igūdžius). Jeigu įmonėje nėra panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei nėra taikytinos kolektyvinės sutarties, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką.“

⁶⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. liepos 4 d. *Konstantinos Adeneler ir kt./Ellinikos Organismos Galaktos* C- 212/04, ECLI:EU:C:2006:443.

⁶⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. rugsėjo 7 d. sprendimas *Andrea Vassallo/Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate* C-180/04, ECLI:EU:C:2006:518.

⁷⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas *Yolanda Del Cerro Alonso/Osakidetza-Servicio Vasco de Salud* C-307/05, ECLI:EU:C:2007:509.

galimybę valstybėms narėms savo iniciatyva netaikyti tam tikroms asmenų kategorijoms Bendrijos teisės aktais numatytos apsaugos, galėtų būti šiurkščiai pažeistas Direktyvos 1999/70/EB ir Bendrojo susitarimo veiksmingas poveikis bei vienodas taikymas valstybėse narėse. Kaip teisingai savo išvadoje pastebėjo Generalinis Advokatas, Bendrijos teisėje nėra vienodos darbuotojo sąvokos, o ši sąvoka kinta atsižvelgiant į numatomą jos taikymo sritį.

Darbą ne visą darbo laiką ES reguliuoja 1997 m. gruodžio 15 d. Direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)⁷¹ Šios direktyvos tikslai, nustatyti 1 direktyvos straipsnyje, – sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę <...>. Direktyvos 2 straipsnyje numatyta, kad ji taikoma subjektams – „ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurie sudarė darbo sutartį arba kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienoje valstybėje narėje galiojantys įstatymai, kolektyvinės sutartys arba praktika⁷²“, t. y. pateikiama nuoroda į valstybių narių nacionalinę teisę.

Komandiruojamų darbuotojų darbui skirta 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje⁷³. Šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalis numato taikymo sritį – valstybėje narėje įsisteigusioms įmonėms, kurios pagal tarpvalstybinio paslaugų teikimo sistemą komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją pagal šio straipsnio 3 dalį⁷⁴. 2 straipsnio 1 dalis apibrėžia darbuotojo komandiruotėje sąvoką „tai darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje“. O 2 dalis nustato, kad direktyvoje darbuotojo apibrėžimas yra nustatomas pagal valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas yra komandiruotas, teisę. Šioje direktyvoje darbuotojo sąvoka nepateikiama, kadangi kaip ir laisvo darbuotojų judėjimo atveju,

⁷¹ 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) *OJ L 14, 20.1.1998, p. 9–14*.

⁷² Direktyvos 2 str. 2 dalis. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais ir remdamosi nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis arba praktika, ir (arba) atitinkamo lygio socialiniai partneriai remdamiesi nacionaline darbo santykių praktika pramonėje gali dėl objektyvių priežasčių netaikyti visų arba kai kurių šio susitarimo sąlygų laikiniams darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną. Būtina nuolat peržiūrėti minėtas išimtis, nustatant ar jų priežastys išlieka objektyvios ir pagrįstos.

⁷³ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, *OJ L 18, 21.1.1997, p. 1–6*.

⁷⁴ 1 straipsnio 2 dalis: „Ši direktyva netaikoma prekybinės laivininkystės įmonių personalui, dirbančiam jūroje.“

direktyva taikoma tarpvalstybinėms situacijoms⁷⁵. Ribotas darbuotojo sąvokos aiškinimas valstybėje, kurioje darbuotojas įprastai dirba galėtų apriboti direktyvos taikymą, taip pat, skirtingas darbuotojo sąvokos aiškinimas valstybėje, kurioje darbuotojas įprastai dirba ir valstybėje į kurią darbuotojas siunčiamas galėtų sąlygoti problemines situacijas, pavyzdžiui kai darbuotojas valstybėje, kurioje jis įprastai dirba, prarastų darbuotojo statusą valstybėje į kurią jis siunčiamas⁷⁶. Taigi direktyvos taikymo apimtis priklauso nuo darbuotojo sąvokos turinio, o darbuotojo sąvokos nebuvimas gali sąlygoti ne vienodą darbuotojų apsaugos lygį skirtingose valstybėse narėse.

Tėvystės atostogas reguliuoja 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC⁷⁷. Direktyvos 1 straipsnis darbuotoją apibrėžia, kaip vyrą ar moterį, dirbantį pagal darbo sutartį arba turintį kitokius darbo santykius, apibrėžtus kiekvienos valstybės narės galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar nusistovėjusioje tvarkoje.

Darbuotojų teisių apsaugą jų darbdaviui tapus nemokiam įgyvendina direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo⁷⁸, pakeista Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/74/EB, 2002 m. rugsėjo 23 d.⁷⁹ Šios direktyvos taikymo sritis nustatyta direktyvos 1 straipsnyje – darbuotojų reikalavimams, kylantiems dėl darbo sutarčių ar darbo santykių ir pateiktiems direktyvoje apibrėžtiems nemokiems darbdaviams. Iš taikymo srities pašalinti kai kurių kategorijų darbuotojai, esant darbuotojų darbo sutarčių arba darbo santykių specialiam pobūdžiui arba esant kitoms garantijų formoms, kurios teikia darbuotojams apsaugą, lygiavertę direktyvos teikiamai apsaugai. Direktyvos priede nurodytas sąrašas darbuotojų kategorijos pagal valstybes, kuriose direktyva gali būti netaikoma (žvejybos laivo kapitonas ir įgulos nariai, namudininkai ir kt.⁸⁰). Direktyvoje nustatyta, kad darbuotojo sąvoka nepažeidžia nacionalinės teisės aktuose vartojamų sąvokų „darbuotojas“, „darbdavys“, „darbo užmokestis“, „neatidėliotina teisė“ ir „būsimoji teisė“.

⁷⁵ PENNING, F., et. al.. *The protection of working relationships: a comparative study*. Netherlands: Kluwer Law International, 2011, p. 31.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 34.

⁷⁷ 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC. *OL L* 145, 1996 6 19, p. 4—9.

⁷⁸ 1980 m. spalio 20 d. Tarybos Direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo. *OL L* 283, 1980 10 28, p. 23—27.

⁷⁹ 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OL L* 082 2001.3.22, p. 16.

⁸⁰ Valstybės narės gali išimties tvarka netaikyti šios direktyvos kai kurių kategorijų darbuotojų reikalavimams dėl šių darbuotojų darbo sutarčių arba darbo santykių specialaus pobūdžio arba esant kitoms garantijų formoms, kurios teikia darbuotojams apsaugą, lygiavertę šios direktyvos teikiamai apsaugai.

Darbuotojų teisių apsaugą įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo kitam darbdaviui atveju įgyvendina 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo, derinimo⁸¹. Šios direktyvos taikymo sritis nustatyta 1 direktyvos straipsnyje – teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui <...>. Direktyva taikoma valstybės ir privačioms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu, ar jos veikia siekdamos pelno, ar ne. Pagal 2 straipsnio 1 dalies d punktą, „darbuotojas“ yra asmuo, kurį, kaip darbuotoją, atitinkamoje valstybėje narėje gina nacionalinė darbo teisė.

ES TT darbuotojo sąvoką ir direktyvos taikymo sritį įmonės perdavimo atveju tyrė *Danmols Inventar*⁸² byloje. Teismas pasakė, kad Direktyva 77/187/EB norima pasiekti tik dalinę harmonizaciją, išplečiant apsaugą darbuotojams, suteiktą valstybių narių nacionalinių įstatymų, įmonės perdavimo atveju. Direktyvos tikslas yra, kiek įmanoma geriau užtikrinti, kad darbo sutartis ir toliau tęstųsi nepasikeitusi perėmėjo atžvilgiu taip, kad darbuotojai neatsidurtų mažiau palankioje padėtyje. Tačiau Direktyva nesiekia unifikuoti apsaugos lygio Bendrijos mastu. Teismas pabrėžė, kad direktyva 77/187/EB saugo asmenis, kurie jau yra saugomi kaip darbuotojai pagal valstybių narių nacionalinę darbo teisę – Direktyva užtikrina, kad teisės kylančios iš darbo sutarties pagal nacionalinę teisę nėra pažeidžiamos kaip verslo perdavimo pasekmė, kitaip tariant ES TT darbuotojo sąvokai netaikė plečiamojo aiškinimo. Tolesnėje ES TT jurisprudencijoje (pavyzdžiui, *Collino ir Chiappero*⁸³ byloje) buvo plėtojama ši *Danmols* byloje suformuota doktrina.

1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvoje 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo⁸⁴ darbuotojo sąvoka nepateikiama, tačiau apibrėžta darbuotojų atstovų sąvoka kaip „darbuotojų atstovų pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką“. Iš direktyvos taikymo srities pašalinti asmenys, dirbantys valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė (o valstybėse narėse, kuriose taip apibrėžtų įstaigų nėra — dirbantiems lygiavertėse įstaigose) bei jūrų laivų įgulos. Ši direktyva buvo priimta atsižvelgiant į tai, kad valstybėse narėse istoriškai vyravo skirtingas darbuotojų apsaugos lygis bei įvertinus ir

⁸¹ 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OL L* 082 2001.3.22, p. 16.

⁸² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1985 m. liepos 11 d. sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark/Société en faillite A/S Danmols Inventar* 105/84, ECLI:EU:C:1985:331.

⁸³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. rugsėjo 14 d. sprendimas *Renato Collino ir Luisella Chiappero/Telecom Italia SpA* C-343/98, ECLI:EU:C:2000:441.

⁸⁴ 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. *OL L* 225, 1998 8 12, p. 16–21.

tai, kad kolektyviniai darbuotojų atleidimai gali lemti daugelio darbuotojų teisių neužtikrinimą, sukelti didesnes grėsmes apskritai darbuotojų užimtumui bei turėti tiesioginės įtakos vidaus rinkos užtikrinimui, siekiant harmonizuoti darbuotojų kolektyvinio atleidimo procedūras.

Nesenoje byloje Teisingumo Teismas sprendė, ar į Direktyvos 98/59/EB sąvoką darbuotojas patenka bendrovės vadovas ir praktikantas, kuriam nėra mokamas atlyginimas⁸⁵. Vokietijos kompanija Kiesel Abbruch und Recycling Technik GmbH atleido visus savo darbuotojus, įskaitant Mr. Ender Balkayas, kuris teigė, kadangi darbuotojų skaičius viršija 20, apie atleidimus turėjo būti įspėta *Bundesanstalt für Arbeit* (federalinė darbo institucija). Kilo ginčas, ar bendrovės vadovas ir praktikantas turėtų būti įskaitomi į darbuotojų skaičių. Bendrovės vadovas neturėjo akcijų, o atstovauti bendrovę galėjo tik kartu su kitu direktoriumi. ES TT rėmėsi direktyvos tikslu, kad ja be kita ko, siekiama garantuoti darbuotojams didesnę apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, atsižvelgiant į šį tikslą, sąvokų, kurios apibrėžia minėtos direktyvos taikymo sritį, įskaitant šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte vartojamą „darbuotojo“ sąvoką, negalima aiškinti siaurai⁸⁶.

ES TT patvirtino, kad darbuotojo sąvoka kaip Europos Sąjungos teisės koncepcija turėtų būti aiškinama vieningai ir jai taikomos būtiniosios darbo santykių charakteristikos, tai, kad asmuo tam tikrą laikotarpį teikia paslaugas už užmokestį kitam asmeniui ir jo vadovaujamas. Taip pat, kad valdymo organo narys atlieka paslaugas už užmokestį bendrovei, kuri jį priėmė ir kurios jis yra integrali dalis, vadovaujamas arba esant priežiūrai kito bendrovės organo ir gali būti ir gali būti atleistas be jokių apribojimų, tenkina sąlygas būti apibrėžtam kaip darbuotojui. Šiuo atveju nepriklausomai nuo to, ar asmuo turi tam tikrą diskrecijos laisvę vykdant savo funkcijas. Taip pat ES TT patvirtino, kad praktikantas patenka į Bendrijos darbuotojo sąvoką, jei jo atliekama praktika gali būti apibūdinta, kaip pasiruošimas profesinei veiklai, jei ši praktika yra atliekama tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip atlygintiniai darbo santykiai, esant darbdaviui ir jo nurodymas, nepriklausoma nuo nacionalinės teisės nuostatos tokių darbo santykių atžvilgiu.

Darbo ir poilsio laikui skirtos keletas tiek bendro, tiek specialaus (atskirų sektorių darbuotojams) pobūdžio direktyvų. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos

⁸⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. liepos 9 d. sprendimas Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455.

⁸⁶ Rėmėsi ir kitose bylose, pavyzdžiui, Athinaiki Chartopoiita, C- 270/05, EU:C:2007:101, 25 ir 26 punktai, pagal analogiją taip pat sprendimo Union syndicale Solidaires Isère, C- 428/09, EU:C:2010:612, 22 punktas.

direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų⁸⁷ apibrėžia naktinės pamainos darbuotojus, pamainomis dirbančius darbuotojus ir mobilius darbuotojus⁸⁸, tačiau darbuotojo sąvokos apibrėžimo nepateikia. Nustatyta direktyvos taikymo sritis – minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui ir tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams. Direktyva taikoma ir viešajam ir privačiajam sektoriui.

1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų⁸⁹. Pagal 2 direktyvos straipsnį nustatyta jos taikymo sritis – visoms Direktyvos 89/391/EEB⁹⁰ 2 straipsnyje⁹¹ nurodytoms veiklos sritims, valstybinėms, ir privačioms, nepažeidžiant šios direktyvos 17 straipsnio. Direktyva iš taikymo srities visiškai pašalina tam tikrų kategorijų darbuotojus (oro, geležinkelio, kelių, jūros, vidaus vandenų ir ežerų transportą, jūros žvejybą ir kitą darbą jūroje bei keliančių kvalifikaciją gydytojų). Yra tikimasi, kad šios kategorijos darbuotojų bus saugomos vėlesnėmis direktyvomis⁹².

Darbo ir poilsio laiką ES reguliuoja ir specialūs teisės aktai, skirti atskirų sektorių darbuotojams. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo⁹³ taikoma mobiliems kelių transporto darbuotojams, dirbantiems valstybėse narėse įsteigtose transporto įmonėse, dalyvaujančiose Reglamente (EEB) Nr. 3820/85

⁸⁷ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OL L* 299, 2003 11 18, p. 9–19.

⁸⁸ Pagal 2 straipsnyje pateikiamus apibrėžimus „naktinės pamainos darbuotojas“ – tai: a) viena vertus bet koks darbuotojas, kuris paprastai naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko ir b) kita vertus bet koks darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį, kurią suinteresuotoji valstybė narė pasirinktinai nustato: i) pasitarusi su darbdaviais ir darbuotojais – nacionalinės teisės aktais; arba ii) kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, kuriuos nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu sudaro darbdaviai ir darbuotojai; „pamainomis dirbantis darbuotojas“ – tai bet koks darbuotojas, kurio darbo grafikas yra pamaininio darbo dalis; „mobilusis darbuotojas“ – tai bet kuris darbuotojas, kurį įmonė, teikianti keleivių ar prekių gabenimo keliais, oru ar vidaus vandenimis paslaugas, samdo keliaujančio ar skraidančio personalo nariu.

⁸⁹ 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OL L* 307, 1993 12 13, p. 18–24.

⁹⁰ 1989 m. birželio 12 d. Tarybos Direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. *OL L* 183, 1989 6 29, p. 1–8.

⁹¹ Šios direktyvos 2 straipsnyje nustatyta taikymo sritis - 2 straipsnis 1. Ši direktyva taikoma visiems veiklos sektoriams, tiek valstybiniam, tiek privačiam (pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio ir kt.). 2. Ši direktyva netaikoma toms sritims, kurių ypatumai, būdingi tam tikrai specifinei valstybės tarnybos veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija, arba tam tikrai specifinei veiklai civilinės saugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja. Tuo atveju darbuotojų sauga ir sveikata turi būti užtikrinama kiek galima labiau atsižvelgiant į šioje direktyvoje nustatytus tikslus.

⁹² HEPPLER, B. A.; FREDMAN, S. *Labour law and industrial relations in Great Britain*. Netherlands: Kluwer Law Intl, 1992, p. 125.

⁹³ 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo. *OL L* 80, 2002 3 23, p. 35–39.

apibrėžtoje mobilaus kelių transporto veikloje arba, jei to nepakanka, Europos susitarime dėl kelių transporto priemonių ekipažų, važinėjančių tarptautiniais maršrutais, darbo (AETR). Direktyvoje pateikiama ir mobilaus darbuotojo sąvoka⁹⁴, tačiau šios nuostatos laikytinos *lex specialis*, kadangi direktyvos preambulėje nurodyta, kad direktyvoje vartojami sąvokų apibrėžimai neturi tapti precedentu kitiems Bendrijos reglamentams dėl darbo laiko.

1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyvos 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo⁹⁵, taikymo sritis – susitarimas taikomas jūreiviams, esantiems bet kuriame valstybiniame ar privačiame jūrų laive, kuris yra įregistruotas bet kurios valstybės narės teritorijoje ir kuris paprastai naudojamas komercinėje jūrų laivyboje. Direktyvoje pateikiamas „jūreivio“ apibrėžimas – tai bet koks asmuo, įdarbintas ar pasamdytas atlikti bet kokias pareigas jūrų laive, kuriam taikomas šis susitarimas.

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 organizavimo⁹⁶ skirta civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laikui. Direktyvos 2 straipsnyje apibrėžta civilinės aviacijos mobilieji darbuotojai — civiliniame orlaivyje esantys įgulos nariai, kuriuos samdo kurioje nors valstybėje narėje įsisteigusi įmonė.

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 aspektų⁹⁷ taikymo sritis –

⁹⁴ 3 straipsnio b dalis „mobilus darbuotojas“ — tai bet kuris darbuotojas, sudarantis kelionės ekipažą, įskaitant stažuotojus ir mokinius, kuris dirba įmonėje, teikiančioje keleivių ir krovinių vežimo paslaugas samdos pagrindais arba už atlygį, arba savo sąskaita.

⁹⁵ 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo. *OL L* 167, 1999 7 2, p. 33—37.

⁹⁶ 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. *OL L* 302, 2000 12 1, p. 57—60.

⁹⁷ 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. *OL L* 195, 2005 7 27, p. 15—17.

mobiliesiems geležinkelio darbuotojams, paskirtiems teikti geležinkelio bendrovių vykdomas su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas. Pateikiama mobilaus darbuotojo, teikiančio su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas sąvoka – traukinio brigados narys, paskirtas teikti su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas ilgiau nei vienai valandai per pamainą. Apibendrinant, direktyvose, reguliuojančiose atskirų sektorių darbuotojų darbo ir poilsio laiką, nustatoma speciali taikymo sritis, atitinkamai tik to sektoriaus darbuotojams. Dažniausiai vartojamos *lex specialis* nuostatos ir sąvokos kitų ES teisės aktų atžvilgiu.

Byloje *Union syndicale Solidaires Isère prieš Premier ministre*⁹⁸ buvo sprendžiama dėl 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų⁹⁹ taikymo. *Union syndicale* paprašė *Conseil d'État* panaikinti Dekretą Nr. 2006–950. Ji tvirtino, kad šis dekretas prieštarauja Direktyvai 2003/88, nes jame sutartis dėl auklėjamojo darbo sudariusiems asmenims, atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose vykdančioms atsitiktinę ir sezoninę veiklą, nenumatyta teisė į minimalų kasdienio poilsio laiką, nors Darbo kodekse ši teisė darbuotojams suteikiama. ES TT konstatavo, kad siekiant taikyti Direktyvą 2003/88, darbuotojo sąvoka neturi būti skirtingai aiškinama pagal nacionalinės teisės aktus, nes tai yra Sąjungos teisės sąvoka, kuri turi būti apibrėžta remiantis objektyviais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas. ES TT išskirtas pagrindinis darbo santykių požymis – asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą (rėmėsi *Lawrie–Blum* byla). Taip pat ES TT nustatė pareigą nacionaliniam teismui, kvalifikuoti darbuotojo sąvoką, remiantis objektyviais kriterijais ir visapusiškai įvertinant visas nagrinėjamos bylos aplinkybes, susijusias su vykdomos veiklos pobūdžiu ir santykiu tarp šalių. ES TT konstatavo, kad darbo santykių teisinė prigimtis *sui generis* nacionalinės teisės atžvilgiu negali daryti įtakos darbuotojo statusui pagal Sąjungos teisę (rėmėsi *Kiiski* byla). ES TT pažymėjo, kad dėl tokių terminuotas sutartis sudariusių darbuotojų, kokie yra byloje sutartis sudarę asmenys, kad ES TT (dėl Direktyvos 93/104) jau nusprendė, kad joje nedaromas joks skirtumas tarp tokias sutartis sudariusių darbuotojų ir sudariusių neterminuotas sutartis, ypač kalbant apie nuostatas, susijusias su minimaliu poilsio laiku, kurios dažniausiai apima „visus darbuotojus“. Tai taip pat taikytina ir Direktyvai 2003/88, būtent jos 3 straipsniui, kuriuo reglamentuojamas kasdienis poilsis. ES TT konstatavo,

⁹⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. spalio 14 d. sprendimas *Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre* ir kt. C- 428/09, ECLI:EU:C:2010:612.

⁹⁹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OL L* 299, 2003 11 18, p. 9–19.

kad tokie asmenys, kaip atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų personalo atsitiktiniai ir sezoniniai nariai, sudarę pagrindinėje byloje nagrinėjamas sutartis, atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose dirbantys ne daugiau kaip 80 darbo dienų per metus, patenka į šio sprendimo 28 punkte apibrėžtą darbuotojų sąvoką, o taip pat priskirtini Direktyvos 2003/88 taikymo sričiai.

Doktrinoje pastebima, kad skiriasi direktyvose vartojamos sąvokos. Kai kuriose direktyvose vartojama sąvoka darbininkas (angl. *worker*), o ne darbuotojas (angl. *employee*)¹⁰⁰. Pavyzdžiui, *employee* sąvoka vartojama 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvoje 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. Taip pat, pažymėtina ir tai, kad direktyvos taikymo sritis nustatoma kaip „direktyva taikoma kiekvienam atlyginimą gaunančiam darbuotojui, turinčiam valstybėje narėje galiojančių teisės aktų apibrėžtą ir (arba) jų reglamentuotą sutartį arba darbo santykius“, taigi kartais darbuotojo (angl. *employee*) sąvoka apibrėžiama Sąjungos teisėje. Tačiau, jokios tendencijos išskirti dėl tokio skirtingo sąvokų anglų kalba vartojimo negalima, kadangi pavyzdžiui, 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyvoje 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo¹⁰¹, taip pat vartojama *employee* sąvoka, tačiau šiuo atveju darbuotojas yra asmuo, kurį, kaip darbuotoją, atitinkamoje valstybėje narėje gina nacionalinė darbo teisė.

Apibendrinant, darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą reglamentuojančiuose ES teisės aktuose darbuotojo sąvoka tiesiogiai nenustatoma – nukreipiama į valstybės narės vidaus teisę, taip minėtų teisės aktų taikymo sritį padarant priklausoma nuo valstybės narės viduje reglamentuotos darbuotojo sąvokos. Toks reguliavimas gali sąlygoti, kad Europos Sąjungos teisė, kuri turėtų būti taikoma „darbuotojams“ gali apimti skirtingas darbuotojų grupes valstybėse narėse priklausomai nuo nacionalinių darbuotojų apibrėžimų. Esant tokiam reguliavimui, galimos situacijos, kai darbuotojas gaus darbuotojo statusą ir su šiuo statusu susijusią teisinę apsaugą vienoje valstybėse narėse, tačiau kitose valstybėse narėse darbuotoju laikomas nebus, todėl atitinkamai skirsis ir teisės suteikiamos apsaugos lygis¹⁰².

¹⁰⁰ CAVALIER, G.; UPEX, R.. *The Concept of Employment Contract in European Union Private Law*. The International and Comparative Law Quarterly, 2006, t. 55.3: 587.

¹⁰¹ 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OL L* 82, 2001 3 22, p. 16–20.

¹⁰² *Eurofound duomenų bazė*. Prieiga per internetą:

<<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employee>> ir <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/worker>>. Žiūrėta [2016-02-10].

4. DARBUOTOJO SAŲOKA EUROPOS SAJUNGOJE ĮGYVENDINANT LYGIATEISIŠKUMO PRINCIPĄ

Diskriminacijos draudimas Europos Sąjungoje įtvirtintas SESV 18 ir 19 straipsniuose¹⁰³. Europos Sąjungoje darbuotojų lygiateisiškumas įgyvendinamas draudžiant diskriminuoti lyties, rasės, etninės kilmės, negalios, amžiaus, religijos ar įsitikinimų, seksualinės orientacijos pagrindais. Pažymėtina, kad šis diskriminacijos pagrindų sąrašas laikomas baigtiniu¹⁰⁴. Draudimas diskriminuoti darbuotojus gali pasireikšti ir objektyviaisiais požymiais, kaip antai darbuotojo darbo santykių ypatumai¹⁰⁵. Direktyva 97/81/EB¹⁰⁶ draudžia diskriminuoti ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, Direktyva 91/383/EB¹⁰⁷ draudžia agentūrinių darbuotojų diskriminaciją saugos darbe srityje, Direktyva 99/70/EB¹⁰⁸ draudžiama pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo diskriminacija.

Diskriminacijos draudimo principą, kaip vieną iš bendrųjų ES teisės principų, svarbu atriboti nuo diskriminacijos draudimo principo, kaip vieno iš ES materialinės teisės principų, kuriuo grindžiamos pagrindinės judėjimo laisvės (asmenų, prekių, paslaugų ir kapitalo). Tokiu materialinės teisės principu siekiama ekonominio tikslo – kad veiksmingai funkcionuotų vidaus rinka. Diskriminacijos draudimo principo, kaip vieno iš bendrųjų ES teisės principų, tikslai mažiau susiję su ekonominiais ES interesais, o daugiau su teisinės valstybės tikslais ir pagrindinių teisių apsauga¹⁰⁹.

Byloje *O'Brien*¹¹⁰, O'Brienas dirbo teisėju ne visą darbo dieną ir jam buvo mokamas atlyginimas kaip honoraras už kiekvieną dieną. 1962 m. D. P. O'Brien buvo

¹⁰³ SESV 18 str. : sutarčių taikymo srityje, nepažeidžiant jose esančių specialių nuostatų, draudžiama bet kokia diskriminacija dėl pilietybės. SESV 19 str.: nepažeisdama kitų Sutarčių nuostatų ir neviršydama Sąjungai jomis suteiktų įgaliojimų, Taryba sprendama pagal specialią teisėkūros procedūrą ir Europos Parlamentui pritarus, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.

¹⁰⁴ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 90.

¹⁰⁵ *Ibid.*, 2008, p. 89.

¹⁰⁶ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). *OL L* 14, 1998 1 20, p. 9–14.

¹⁰⁷ 1991 m. birželio 25 d. Tarybos Direktyva pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. *OL L* 206, 1991 7 29, p. 19–21.

¹⁰⁸ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. *OL L* 175, 1999 7 10, p. 43–48.

¹⁰⁹ MADURO, M. P. *The European Court of Justice and anti-Discrimination law. European anti Discrimination law review*, 2005, Nr. 2, p. 21.

¹¹⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2012 m. kovo 1 d. sprendimas Dermot Patrick O'Brien/Ministry of Justice C-393/10, ECLI:EU:C:2012:110.

įtrauktas į advokatų sąrašus, o 1983 m. jis tapo *Queen's Counsel*. Nuo 1978 m. iki išėjimo į pensiją 2005 m., kai jam suėjo 65 metai, jis dirbo neetatiniu baudžiamųjų bylų teisėju. Taigi, remdamasis Direktyva 97/81 ir Taisyklėmis dėl darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, jis prašė suteikti jam teisę į senatvės pensiją, kuri, remiantis *pro rata temporis* principu, atitiktų senatvės pensiją, į kurią teisę turėtų visą darbo dieną dirbantis *Circuit Judge*, į pensiją išėjęs tą pačią dieną. *Department for Constitutional Affairs* atmetė prašymą nurodydamas, kad D. P. O'Brien negali reikalauti senatvės pensijos. Didžiosios Britanijos Aukščiausiasis teismas kreipėsi prejudicinio sprendimo į ES TT. Teismas konstatavo, kad iš pateiktų paaiškinimų matyti, kad, priimdamas šią direktyvą, Sąjungos teisės aktų leidėjas manė, jog „ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kurie sudarė darbo sutartį arba yra susiję darbo santykiais“ sąvoka turi būti aiškinama pagal nacionalinę teisę. Taip pat ES TT pritarė aiškinimui nurodydamas, kad darbuotojas patenka į Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną taikymo sritį, jeigu jis yra sudaręs sutartį arba yra susijęs darbo santykiais, kuriuos apibrėžia atitinkamos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika. Taigi ES TT ne visada darbuotojo sąvoką aiškina plečiamai.

Kovos su diskriminacija dėl rasės ar etninės priklausomybės sistemos sukūrimui siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą skirta 2000 m. birželio 29 d. Tarybos Direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės¹¹¹. Direktyvos savo taikymo sritį apibrėžia ne per sąvokas, bet per atvejus, kuriems ji taikoma, t. y. įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ir darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą darbe; galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnį profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį; įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą; d) narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą; e) socialinei apsaugai, įskaitant socialinį draudimą ir sveikatos priežiūrą; <...> 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus¹¹² taikymo sritį taip pat nustato per analogiškus atvejus, kuriems taikoma ši direktyva.

¹¹¹ 2000 m. birželio 29 d. Tarybos Direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. *OL L* 180, 2000 7 19, p. 22—26.

¹¹² 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. *OL L* 303, 2000 12 2, p. 16—22.

Draudimas diskriminuoti lyties pagrindu apima, keletą visuomeninių santykių grupių, tokių kaip apmokėjimo už darbą sritis, darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą, socialinės apsaugos sistemas, sąlygų savarankiškai dirbantiems asmenims sudarymą, naudojimąsi prekėmis ir paslaugomis, įrodinėjimo naštos nustatymą¹¹³. Šiuos santykius reguliuoja tiek pirminė ES teisė (pavyzdžiui, apmokėjimo už darbą srityje Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 1 dalis nustato, kad kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą vienos ir kitos lyties darbuotojams mokėti vienodą užmokestį), tiek antrinė teisė 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)¹¹⁴, 1976 m. vasario 9 d. Tarybos Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu¹¹⁵, 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje¹¹⁶ ir kt., tačiau minėtuose teisės aktuose darbuotojo sąvoka tiesiogiai nenustatoma. Vienas iš būdų, kuriais ES užkerta kelią valstybių narių per didelę diskrecijai nustatant darbuotojo sąvoką – darbuotojo teisių išplėtimas savarankiškai dirbantiems asmenims, pavyzdžiui 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB¹¹⁷, tačiau toks išplėtimas kol kas daugiau išimtis, nei taisyklė¹¹⁸.

Direktyvoje 2006/54/EB taikymo sritis – dirbantiems asmenims, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, asmenims, kurie nutraukė darbą dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinės bedarbystės ir darbo ieškantiems asmenims, pensininkams bei neįgaliesiems darbuotojams ir jų vardu reikalaujantiems asmenims, pagal

¹¹³ Pagal DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 90-91.

¹¹⁴ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). *OL L* 204, 2006 7 26, p. 23–36.

¹¹⁵ 1976 m. vasario 9 d. Tarybos Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. *OL L* 39, 1976 2 14, p. 40–42.

¹¹⁶ 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. *OL L* 6, 1979 1 10, p. 24–25.

¹¹⁷ 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB. *OL L* 180, 15.7.2010, p. 1–6.

¹¹⁸ DAVIES, A. CL. *EU labour law*. Edward Elgar Publishing, 2012, p. 177.

nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką. Pateikiama plati dirbančio asmens sąvoka, siekiant užtikrinti kuo platesnį direktyvos taikymą¹¹⁹.

1975 m. vasario 10 d. Tarybos Direktyvoje dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo¹²⁰ 2 straipsnis numatė, kad valstybės narės savo nacionalinėse teisinėse sistemose numato priemonės, sudarančias sąlygas visiems darbuotojams, manantiems, kad jų teisės buvo pažeistos dėl vienodo darbo užmokesčio principo netaikymo, pateikti reikalavimus teismine tvarka, prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas.

Direktyvos 76/207/EEB¹²¹ preambulėje buvo numatyta, kad „vienodas požiūris į darbuotojus ir darbuotojas yra vienas Bendrijos tikslų, kai, *inter alia*, skatinama toliau kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, kad, palaikant jų gerėjimą, būtų galima siekti jų suderinamumo; kadangi Sutartis nesuteikia būtinų įgaliojimų siekiant šio tikslo“, bet toliau direktyvos 6 straipsnyje keičiama terminija „valstybės narės užtikrina, kad laikantis šioje direktyvoje nustatytų įsipareigojimų visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad tai būtina, taikinimo sistemą net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams. Pagal 2 straipsnio b dalį, tuo tikslu valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad <..> būtų arba galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis, arba būtų pakeistos nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, kurios yra įtrauktos į sutartis arba kolektyvines sutartis, įmonių vidaus taisykles arba taisykles, reglamentuojančias savarankišką verslą ir profesijas bei darbuotojų ir darbdavių organizacijas. Taigi vartojama tiek darbuotojo, tiek „visų asmenų“ sąvoka, taip nustatant gan plačią direktyvos taikymo sritį.

Su ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų padėtimi šios direktyvos taikymo prasme susijusi *Jenkins*¹²² byla, kurioje buvo pareikštas ieškinys drabužių kompanijai *Kingsgate* dėl to, kad darbdavys už tą patį valandinį darbą nenuolatiniams darbuotojams mokėjo dešimčia procentų mažiau nei nuolatiniams darbuotojams. Pažymėtina, kad visi nepilną darbo dieną dirbantys darbuotojai buvo moterys. ES TT pareiškė, kad EB

¹¹⁹ PENNING, F., et. al.. *The protection of working relationships: a comparative study*. Netherlands: Kluwer Law International, 2011, p. 30.

¹²⁰ 1975 m. vasario 10 d. Tarybos Direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. *OL L 45*, 1975 2 19, p. 19—20.

¹²¹ Direktyva keista 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento Ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. *OL L 269*, 2002 10 5, p. 15—20.

¹²² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1981 m. kovo 31 d. sprendimas *Jenkins/Kingsgate* (Clothing Productions), C-96/80, ECLI:EU:C:1981:80.

sutarties 119 str. draudžia ir netiesioginę diskriminaciją, kurios objektyviam faktiniam pagrindimui užtenka pateikti statistinius duomenis, įrodančius, kad tam tikras diferencijavimo kriterijus neigiamai įtakoja ženkliai didesnę procentą moterų *Bilka*¹²³ byloje buvo nustatyta nevienoda teisė į pensiją nuolatiniais ir nenuolatiniais darbuotojams (nenuolatiniai darbuotojai tokią teisę į gydavo tik po 15 m., tuo tarpu nuolatiniais darbuotojams tokia sąlyga nebuvo keliamo), darbdavio nurodytas objektyvus kriterijus, kad nenuolatiniai darbuotojai kaip darbo jėga yra mažiau efektyvūs, nes nenoriai dirba viršvalandžius buvo atmetas, ir nustatytas diskriminacijos faktas. *Rinner – Kuhn*¹²⁴ byloje buvo numatyta nedarbingumo atveju darbuotojų užmokestį išlaikyti šešias savaites, netaikant šios tvarkos darbuotojams, kurių sutartyje numatyta normali darbo trukmė neviršijo 10 valandų per savaitę arba 45 valandų per mėnesį. *Kowalska*¹²⁵ byloje taip pat 141 straipsnį, taikė ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, kai jiems kolektyvine sutartimi nebuvo numatytos išėtinės išmokos. *Wippel*¹²⁶ byloje ES TT nusprendė, kad darbuotojas dirbantis pagal nullo valandų darbo sutartį, taip pat laikomas darbuotoju direktyvos prasme. Apibendrinant, į Direktyvos 76/207/EEB taikymo sritį patenka ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai.

Vienoje bylų ES TT išplėtė 141 straipsnio taikymo sritį, net esant abejonei dėl darbo santykių buvimo. *Preston*¹²⁷ byloje teismas sprendė dėl diskriminavimo Jungtinėje Karalystėje, kai dėstytojai dirbo nepilną darbo dieną, o pasibaigus jų darbo sutartims, jos nebuvo atnaujintos. Tuomet juos pasamdė įdarbinimo agentūra, kaip savarankiškai dirbančius asmenis, dėl ko jie buvo pašalinti iš mokytojų pensijų kaupimo struktūros. Pažymėtina, kad iš bylos faktinių aplinkybių, buvo akivaizdu, kad sutartys nepilnam darbo etatui buvo dažniau sudarinėjamos su moterimis dėstytojomis, nei su vyrais. Todėl buvo pareikštas skundas dėl neteisėto atleidimo ir lyčių diskriminacijos. Buvo kreiptasi į ES TT dėl prejudicinio sprendimo aiškinant Sutarties 141 straipsnį. ES TT konstatavo, kad nepaisant to, kad asmenys dirbo kaip savarankiški ir nepriklausomi, jie patenka į Bendrijos formuojamą darbuotojo sąvokos apibrėžimą. Taip pat ES TT pažymėjo, kad taisyklė, kad tik „darbuotojai“ gali prisijungti prie mokytojų senatvės pensijos schemos

¹²³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas *Bilka - Kaufhaus GmbH/Karin Weber von Hartz* C-170/84, ECLI:EU:C:1986:204.

¹²⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. *Rinner – Kuhn*, 1989 m. liepos 13 d. sprendimas *Ingrid Rinner-Kühn/ FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG* C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328.

¹²⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1990 m. birželio 27 d. sprendimas *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg*, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265.

¹²⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 12 d. sprendimas *Nicole Wippel/Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* C-313/02, ECLI:EU:C:2004:607.

¹²⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. gegužės 16 d. sprendimas *Shirley Preston ir kt./Wolverhampton Healthcare NHS Trust ir kt. ir Dorothy Fletcher ir kt./Midland Bank plc.* C-78/98, ECLI:EU:C:2000:247.

yra nesuderinama su 141 straipsnio taisykle ir turi būti netaikoma, jei įrodyta, kad tai turi neigiamos įtakos.

Dar labiau 141 straipsnio taikymo sritį ES TT išplėtė *Allonby*¹²⁸ byloje, kurioje pasakė, kad „formali klasifikacija savarankiškai dirbančių asmenų pagal nacionalinę teisę nepanaikina galimybės, kad asmuo galėtų būti priskiriamas darbuotojui, pagal 141 straipsnį, jei jo nepriklausomumas tikrai apsimestinis, tuo būdu slepiant darbo santykius po šio straipsnio reikšme”. Teismas teigė, kad kiekvienu konkrečiu atveju, nustatinėjant, ar yra darbo santykiai turi būti atsižvelgiama į visus faktorius ir aplinkybes, kurie apibūdina šalių santykį, t. y., kad nepriklausomai nuo formalios klasifikacijos faktinis santykių pobūdis turi būti nustatinėjamas kiekvieną kartą. Šios bylos kontekste ES TT patvirtino „kad Sąjungos teisėje nėra vieningos darbuotojo sąvokos, o ši sąvoka varijuoja priklausomai nuo srities, kurioje sąvoka yra taikoma”, tačiau atitinkamai darbuotojo sąvoka, vartojama SESV 141 straipsnyje negali būti apibrėžiama per nuorodą į valstybės narės teisę, bet turi turėti Bendrijos prasmę. Šioje byloje ES TT darbuotoją apibrėžė kaip asmenį, kuris tam tikrą laiką teikia paslaugas pagal kito asmens duodamus nurodymus ir yra jam pavaldus, už ką jis gauna tam tikrą užmokestį. Sprendimas praplėtė darbuotojo sąvokos apimtį, o taip pat pasiuntė stiprų signalą, kad svarbu teisinio santykio turinys, o ne forma. (angl. *substance and not the form*)¹²⁹.

Byloje *Gerster*¹³⁰ buvo nustatyta, kad Sutarties 141 straipsnio nuostatos taikomos ir valstybės tarnybos santykiams, t. y. darbuotojas lygiateisiškumo įgyvendinimo praktikoje suprantamas kaip ne tik privačiame, bet ir valstybiniame sektoriuje dirbantis asmuo.

Apibendrinant, lygiateisiškumo įgyvendinimo byloje ES TT taiko labai plačią darbuotojo sąvoką. ES TT laisvo darbuotojų judėjimo ir lygiateisiškumo įgyvendinimo kontekste, reikalavo plačios darbuotojo sąvokos, tuo pagrindu, kad tai dvi fundamentalios teisės, nustatytos Sutartyje ir paties ES TT jurisprudencijoje. Doktrinoje buvo manoma, kad šiuose dviejuose kontekstuose darbuotojo sąvoka neprivalo būti tos pačios apimties¹³¹, tačiau *Allonby* bylos analizė rodo, kad tiek laisvo asmenų judėjimo kontekste, tiek lygiateisiškumo įgyvendinime ši sąvoka turi Bendrijos prasmę

¹²⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. sausio 13 d. sprendimas *Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional ir Secretary of State for Education and Employment C-256/01*, ECLI:EU:C:2004:18.

¹²⁹ BERNARD, C., *European Union*. Oxford: Oxford European Union Law Library, 2012, p. 299.

¹³⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. spalio 2 d. sprendimas *Hellen Gerster/ Freistaat Bayern C-1/95*, ECLI:EU:C:1997:452.

¹³¹ DEAKIN, S. F., MORRIS, G. *Labour Law*. Oxford: Hart Publishing, 2012, p. 138.

5. DARBUOTOJO SĄVOKA DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS DARBE ĮGYVENDINIME EUROPOS SĄJUNGOJE

Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įgyvendinimas – kone labiausiai išplėtota sritis, nes vienodas saugos ir sveikatos priemonių užtikrinimas būtinas kiekvienoje valstybėje, gaminančioje prekes ar teikiančioje paslaugas bendrajai rinkai¹³². Pagrindinis teisės aktas, reguliuojantis darbuotojų saugą ir sveikatą Sąjungos teisėje – Tarybos Direktyva 1989 m. birželio 12 d. dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB)¹³³. Direktyvos 3 straipsnyje pateikiama darbuotojo sąvoka – darbdavio įdarbintas asmuo, taip pat ir stažuotojai bei mokiniai, bet ši sąvoka neapima samdomų namų darbininkų. Vadinasi direktyva taikoma – visiems darbuotojams, taip pat ir stažuotojams bei mokiniams, tačiau netaikoma namų darbininkams. Direktyva taikoma darbuotojams, dirbantiems tiek valstybiniame, tiek privačiame (pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio ir kt.) sektoriuose.

Tarybos direktyva 92/85/EEB 1992 m. spalio 19 d. dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo¹³⁴ pateikia nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi darbuotojos sąvoką, taip kaip ji „apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką“.

Net keliose bylose ES TT sprendė dėl šios direktyvos taikymo srities, o taip pat ir darbuotojo sąvokos. *Kiiski*¹³⁵ byloje iškilo darbuotojos, esančios vaiko priežiūros atostogose statuso klausimas. ES TT sprendė, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką darbuotojo sąvoka neturi būti skirtingai aiškinama pagal nacionalinės teisės aktus, nes tai yra Bendrijos teisės sąvoka. Ji turi būti apibrėžta remiantis objektyviais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas, o pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą. Be to, ES TT pabrėžė, kad darbo santykių *sui generis* teisinė prigimtis nacionalinės teisės atžvilgiu negali daryti įtakos darbuotojo statusui pagal Bendrijos teisę. Paminėtina, tai, kad šioje byloje Teismas

¹³² NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 59.

¹³³ 1989 m. birželio 12 d. Tarybos Direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. *OL L* 183, 29.6.1989, p. 1.

¹³⁴ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). *OL L* 348, 1992 11 28, p. 1–7.

¹³⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 20 d. sprendimas *Sari Kiiski/Tampereen kaupunki* C-116/06, ECLI:EU:C:2007:536.

darbuotojo sąvoką priskyrė Bendrijos teisės sričiai, nepaisant to, kad Direktyva 92/85 nėščią darbuotoją apibrėžia kaip darbuotoją, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

Dar viena byla, kurioje buvo šios direktyvos taikymo srities klausimas – *Danosa*¹³⁶. Pagal stebėtojų tarybos paskirtą įgaliojimą *Danosa* buvo paskirta vienintele valdybos nare akcinėje bendrovėje. Po metų laiko ji buvo atšaukta iš valdybos. Tuo metu, ji buvo vienuoliktą savaitę nėščia ir apie tai buvo informuota stebėtojų taryba. D. *Danosa* tvirtino, kad nuo tada, kai buvo paskirta, ji tinkamai vykdė savo profesines pareigas, nurodytas bendrovės įstatuose ir valdybos darbo reglamente, ji taip pat teigė, kad jai buvo mokamas darbo užmokestis ir suteiktos atostogos, todėl laikytina, jog susiklostė darbo santykiai. Vienas pagrindinių klausimų, kilusių byloje buvo, ar valdybos narys yra darbuotojas Bendrijos mastu. ES TT nesirėmė nacionalinėje teisėje esančia darbuotojo sąvoka, priešingai pasisakė, kad santykių tarp kapitalo bendrovės ir šios bendrovės valdybos nario kvalifikavimas pagal Latvijos teisę ir aplinkybė, kad tokia bendrovė ir minėtos valdybos nariai nesudarė darbo sutarties, kitaip nei tvirtina bendrovė, nelemia minėtų santykių kvalifikavimo Direktyvos 92/85¹³⁷ taikymo tikslais. ES TT valdybos nario vykdytas funkcijas kvalifikavo kaip darbo funkcijas, teigdamas, kad šiuo atveju neginčijama, kad D. *Danosa* reguliariai ir už atlygį teikė paslaugas bendrovei, vykdydama vienintelio valdybos nario užduotis, jai pavestas pagal šios bendrovės įstatus ir šios valdybos vidaus reglamentą ir nesvarbu, ar ji pati buvo atsakinga už šio reglamento parengimą. ES TT kilo abejonių tik dėl galimo pavaldumo buvimo, tačiau ES TT pasakė, kad ar esama pavaldumo santykių minėto darbuotojo sąvokos apibrėžimo prasme, reikia atsakyti kiekvienu atskiru atveju atsižvelgiant į visus tarp šalių esančius santykius apibūdinančius elementus ir aplinkybes, taip pat, kad vien dėl to, kad ieškovė pagrindinėje byloje yra kapitalo bendrovės valdybos narė, negalima atmesti galimybės, kad tarp jos ir šios bendrovės susiklostė pavaldumo santykiai, t. y. reikia išnagrinėti, kokiomis sąlygomis valdybos narys yra įdarbintas, kokio pobūdžio funkcijos jam pavestos, kokiomis sąlygomis šios funkcijos vykdomos, kokia suinteresuotojo asmens įgaliojimų apimtis ir kaip bendrovė kontroliuoja jo veiklą, taip pat – kokiomis aplinkybėmis jį galima atšaukti. ES TT konstatavo, kad darbuotojo sąvoka gali neapimti bendrovės vadovaujančio organo, pavyzdžiui, valdybos narių, atsižvelgiant į jiems patikėtas specifines funkcijas ir

¹³⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Dita Danosa/LKB Līzings SIA* C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674.

¹³⁷ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). *OL L* 348, 28.11.1992, p. 1–7.

aplinkybes, kuriomis šios funkcijos vykdomos, bei jų pobūdį, vis dėlto tokios valdybos narys, kuris už atlyginimą teikia paslaugas jį paskyrusiai bendrovei, yra neatsiejama šios bendrovės dalis, vykdo savo veiklą vadovaujamas arba kontroliuojamas kito šios bendrovės organo ir bet kuriuo metu be jokių apribojimų gali būti atšauktas iš pareigų, iš pirmo žvilgsnio atitinka sąlygas būti pripažintam darbuotoju pagal minėtą ES TT praktiką. Taigi ES TT nusprendė, kad kapitalo bendrovės valdybos narys, laikytinas turinčiu darbuotojo statusą direktyvos 92/85/EB prasme.

1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyvos 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos¹³⁸ taikymo sritis – visi asmenys iki 18 metų, dirbantys pagal darbo sutartį arba darbo santykius, apibrėžtus valstybėje narėje galiojančiuose teisės aktuose ir (arba) reglamentuojamus valstybėje narėje galiojančių teisės aktų. Nuostatos netaikomos namų ruošos darbais privačiame namų ūkyje arba darbui, kuris nelaikomas kenksmingu ir pavojingu jaunimui šeimos įmonėje.

Apibendrinant, darbuotojo sąvoka direktyvose darbuotojų saugos ir sveikatos srityje palikta valstybių narių kompetencijai, tačiau ES TT atskirais atvejais, pavyzdžiui Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo taikymo tikslais rėmėsi bendrijos darbuotojo sąvokos koncepcija ir į direktyvos taikymo sritį įtraukė valdybos narius, pagal nacionalinę teisę neturinčius darbuotojo statuso.

¹³⁸ 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos. *OL L* 216, 1994 8 20, p. 12—20.

6. DARBUOTOJO SAŲVOKA EUROPOS SAJUNGOS KOLEKTYVINĖJE DARBO TEISĖJE

Bendrijos institucijų išleistų kolektyvinės darbo teisės normų yra palyginti mažiau nei individualiosios darbo teisės ir dėl trūkstamos Bendrijos kompetencijos ši sritis išliko valstybių narių kompetencijoje¹³⁹, tačiau Europos Sąjunga ypatingą dėmesį skiria darbuotojų dalyvavimui priimant sprendimus, kuris apima tris etapus: darbuotojų informavimą, konsultavimą ir jų dalyvavimą įmonės valdyme. Šioje srityje Europos Sąjunga yra priėmusi direktyvų, kuriose darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros numatytos, kaip viena iš procedūrų siekiant tiesiogiai apsaugoti darbuotojus ar sumažinti galimus neigiamus padarinius tam tikru konkrečiu atveju, pavyzdžiui, kolektyvinių darbuotojų atleidimo arba verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Kita dalis direktyvų yra skirtos netiesioginiai darbuotojų apsaugai, skatinant administracijos ir darbuotojų socialinį dialogą, nustatant procedūras taisykles dėl darbuotojų dalyvavimo mechanizmo sukūrimo ir įtvirtinant materialines teises, t. y. dėl kokių konkrečiai klausimų darbuotojai turi būti informuojami ir konsultuojami.

Pirmiausia, dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo nacionaliniu lygiu 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje¹⁴⁰ nurodomas darbuotojo apibrėžimas, kuris yra bet kuris asmuo, kurį atitinkamoje valstybėje narėje gina darbuotojams taikomi nacionaliniai darbo įstatymai ir nusistovėjusi tvarka. Kaip matyti iš šios direktyvos formuluotės, kaip ir daugelyje apžvelgtų atvejų, direktyvą dėl darbuotojo apibrėžimo nukreipia į nacionalinę teisę. Šioje direktyvoje teisės ir pareigos, kylančios dėl informavimo ir konsultavimo yra nustatytos darbuotojų atstovams, kurie tokiais kaip ir darbuotojų atveju, yra pripažįstami pagal nacionalinę teisę. Direktyvos taikymo sritis jos 3 straipsnio 1 dalyje yra susieta su darbuotojų skaičiumi įmonėje arba jos padalinyje, taip pat šiame straipsnyje nurodama, kad valstybės narės nustato metodą, kaip apskaičiuoti įdarbintų darbuotojų skaičiaus ribą. Vadinas, direktyvos taikymas priklauso nuo to, kokie darbuotojai įtraukiami arba kitaip laikomi darbuotojais apskaičiuojant darbuotojų skaičiaus ribas pagal nacionalinę teisę. Nors atrodytų valstybės narės yra laisvos apsispręsti dėl minėtų kriterijų, tačiau ES TT

¹³⁹ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V., *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 395.

¹⁴⁰ 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. *OL L* 80, 2002, p. 29.

byloje *Confédération générale du travail*¹⁴¹ nustatė, kad Direktyva 2002/14 nenurodo valstybėms narėms, kokių būdu jos, apskaičiuodamos įdarbintų darbuotojų skaičiaus ribas, turi atsižvelgti į darbuotojus, kurie patenka į direktyvos taikymo sritį, tačiau nustato, kad į juos turi būti atsižvelgiama. Be to, remdamasis ES TT praktika pažymėjo, kad kai Bendrijos nuostatoje pateikiama nuoroda į nacionalinę teisę ir praktiką, valstybės narės negali priimti priemonių, galinčių pakenkti Bendrijos teisės akto, kuriame ši nuostata yra, veiksmingumui¹⁴². Teismas konstatavo, kad direktyvos 2002/14 3 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės aktą, pagal kurį, apskaičiuojant įdarbintus darbuotojus šios nuostatos prasme, neatsižvelgiama, net jeigu tik laikinai, į tam tikrą darbuotojų kategoriją. Šiuo sprendimu Prancūzijos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias darbuotojai iki 26 metų nebuvo įtraukiami į bendrą darbuotojų skaičių, siekiant skatinti jų įdarbinimą, buvo pripažintos prieštaraujančiomis nagrinėjamai direktyvai¹⁴³.

Kitos svarbios direktyvos, susijusios su darbuotojų dalyvavimu, taikomos specialioms ūkio subjektams, Europos Bendrovėms (SE) ir Europos kooperatinėms bendrovėms (ECS), kuriomis siekiama užtikrinti informavimo ir konsultavimo tvarką transnacionaliniu lygmeniu, t. y. šios direktyvos: 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančią sprendimus¹⁴⁴, 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyva 2003/72/EB, papildanti Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo¹⁴⁵. Šiose direktyvose nėra nustatomas darbuotojų apibrėžimas, tik įtvirtinami darbuotojų atstovai pagal nacionalinę valstybių narių teisę. Tačiau vertinant pačių informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo procedūrų taikymą yra svarbus darbuotojų skaičius, nes abejose direktyvose nustatomos procedūros ar tam tikrų organų įkūrimas susietas būtent su darbuotojų skaičiumi. Pavyzdžiui, direktyvos 2003/72/EB 3 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad specialaus derybų organo nariai turi būti renkami arba skiriami proporcingai darbuotojų, dirbančių kiekvienos valstybės narės dalyvaujančiuose juridiniuose subjektuose ir susijusiose dukterinėse bendrovėse arba įmonėse, skaičiui, valstybei narei skiriant vieną vietą pagal

¹⁴¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. sausio 17 d. sprendimas *Confédération générale du travail (CGT) and Others/Premier ministre and Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement* C-385/05, ECLI:EU:C:2007:37.

¹⁴² Šia prasme žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimo *Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger* C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, 59 punktą.

¹⁴³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. sausio 17 d. sprendimas *Confédération générale du travail (CGT) and Others/Premier ministre and Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement* C-385/05, ECLI:EU:C:2007:37.

¹⁴⁴ 2001 m. spalio 8 d. Tarybos Direktyva 2001/86/EB papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančią sprendimus. *OL L* 294, 2001, p. 22.

¹⁴⁵ 2003 m. liepos 22 d. Tarybos Direktyva 2003/72/EB papildanti Europos kooperacinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo. *OL L* 207, 2003, p. 25.

tam tikrą joje dirbančių darbuotojų skaičių, kuris sudaro 10 proc., arba mažiau visose valstybėse narėse dirbančių darbuotojų skaičiaus. Kaip ir prieš tai nagrinėtos direktyvos 2002/14/EB atveju, šiuo atveju bus svarbu, koks darbuotojas pagal nacionalinę valstybės narės teisę bus įtrauktas kaip darbuotojas taikant šią direktyvą.

Siekiant veiksmingiau naudotis Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų teise gauti informaciją bei konsultacijas 2009 m. gegužės 6 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo¹⁴⁶. Direktyvos taikymas yra, kaip ir direktyvos 2002/14 atveju, yra susietas su darbuotojų skaičiumi, pavyzdžiui, 2 straipsnyje pateikiama Bendrijos mastu veikiančios įmonės sąvoka, kuri yra bet kokia įmonė, turinti bent 1 000 darbuotojų valstybėse narėse ir bent 150 darbuotojų kiekvienoje iš mažiausiai dviejų valstybių narių. Šioje direktyvoje nėra tiesioginės darbuotojo apibrėžties, tačiau direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje nustatoma, kad šioje direktyvoje darbuotojų skaičiaus ribos nustatytos pagal darbuotojų vidutinį skaičių, įskaitant darbuotojus, dirbančius ne visą darbo dieną, ir tuos, kurie dirbo pastaruosius dvejus metus, apskaičiuotą pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Atsižvelgiant į tai, kad nagrinėjama direktyva siekiama tik dalinio informavimo ir konsultavimo procedūrų harmonizavimo Europos Sąjungoje, terminas „darbuotojas“ turi būti aiškinamas kaip bet koks asmuo, kuris susijusioje valstybėje narėje yra laikomas darbuotoju pagal nacionalinę teisę. Susijęs darbuotojas pagal šią direktyvą turi būti įdarbintas Bendrijos mastu veikiančioje įmonėje ar jos padalinyje. Tai reiškia, kad laikinieji darbuotojai, kurie dirba Bendrijos mastu veikiančios įmonės naudai, t. y. kai tokia įmonė yra laikinųjų darbuotojų naudotoja, nėra laikomi darbuotojais pagal šią direktyvą, nebent nacionalinė teisė ir (ar) praktika nustatytų priešingai.¹⁴⁷ Vadinasi, valstybės narės nustatydamos vidutinį darbuotojų skaičių, nuo kurio priklauso šios direktyvos taikymas gali neįtraukti laikinųjų darbuotojų, kurių darbo jėga jie naudojami, ar darbuotojų, kurie įmonėje dirba mažiau nei dvejus metus. Darbuotojų skaičius šios direktyvos kontekste yra svarbus ne tik dėl jos taikymo srities, bet ir kaip ir direktyvų 2001/86/EB ir 2003/72/EB atveju, dėl pačių informavimo ir konsultavimo procedūrų nustatymo, taip pat ir pačios Europos darbo tarybos sandara, priklauso nuo darbuotojų skaičiaus.

¹⁴⁶ 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. *OL L* 122, 2009, p. 28.

¹⁴⁷ BLANPAIN, R. *European labour law*. Netherlands: Kluwer Law International, 2013, p. 969.

Įvertinant tai, kad pagal teisinį pobūdį kolektyviniai darbo santykiai yra susiję su kolektyvinių interesų atstovavimu arba kolektyviniams interesams atstovaujančių organizacijų (institucijų) teise laisvai organizuoti veiklą¹⁴⁸, šioje darbo dalyje nagrinėtos būtent direktyvos, susijusios su kolektyvinių interesų atstovavimu, kuris įgyvendinamas per darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus. Šiame kontekste išnaginėjus darbuotojo sąvokos, kuri šiose direktyvose tiesiogiai nepateikiama arba pateikiama su aiškia nuoroda į nacionalinę teisę, reikšmę, galima daryti išvadą, kad nustatymas kas laikomas darbuotoju pagal nacionalinę susijusios valstybės narės teisę turės įtaką tiek šių direktyvų taikymo sričiai, tiek jose nustatytų informavimo ir konsultavimo procedūrų įgyvendinimui.

¹⁴⁸ KRASAUSKAS, R. et al. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p.13.

IŠVADOS

1. Europos Sąjungos teisės aktai skirtingu intensyvumu reguliuojantys tiek individualius, tiek kolektyvinius darbo santykius, nepateikia vieningos darbuotojo sąvokos, nepaisant to, kad ši sąvoka tiesiogiai siejasi su minėtų teisės aktų taikymo sritimi.

2. Europos Sąjungos teisėje darbuotojo sąvoka kinta atsižvelgiant į numatomą jos taikymo sritį. Srityse, susijusiose su fundamentalių Europos Sąjungos tikslų įgyvendinimu (laisvo darbuotojų judėjimo ir lygiateisiškumo įgyvendinimo), vartojama Europos Sąjungos darbuotojo sąvoka, lyginant su kitomis sritimis (darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe ir kolektyvinės darbo teisės) yra plačiausios apimties – į ją patenka daugiausia darbuotojų kategorijų.

3. Darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įgyvendinimą, kolektyvinę darbo teisę reguliuojančių teisės aktų nuostatos, pagal Europos Sąjungos teisę, turi būti taikomos tiems visuomeniniams santykiams ir šių santykių dalyviams, kurie pagal nacionalinę valstybių narių teisę laikomi darbo santykiais ir jų subjektais – darbuotojais, t. y. darbuotojo sąvokos turinį nustato valstybių narių darbo teisė.

4. Europos Sąjungos darbo teisės reguliuojamose darbo santykių srityse naudojama darbuotojo sąvoka Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje apibrėžiama remiantis objektyviais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais, atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas. Išskiriamas pagrindinis darbo santykių požymis – asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą. Visais atvejais apibrėždamas darbuotojo sąvoką Europos Sąjungos Teisingumo Teismas atsižvelgia į teisės aktų taikymo sritį.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

1. Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos *OL C 326*, 2012 10 26, p. 1.
2. Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį (ES sutartį) ir Europos bendrijos steigimo sutartį (EB sutartį). *OL C 306*, 2007 12 17.
3. 1996 m. gruodžio 2 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 118/97 iš dalies keičiantis ir atnaujinantis Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje, ir Reglamentą (EEB) Nr. 574/72, nustatantį Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 įgyvendinimo tvarką. *OL L 28*, 1997 1 30, p. 1—229.
4. 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką. *OL L 284*, 2009 10 30, p. 1—42.
5. 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje. *OL L 141*, 2011 5 27, p. 1—12.
6. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. *OL L 166*, 2004 4 30, p. 1—123.
7. 1975 m. vasario 10 d. Tarybos Direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. *OL L 45*, 1975 2 19, p. 19—20.
8. 1976 m. vasario 9 d. Tarybos Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. *OL L 39*, 1976 2 14, p. 40—42.
9. 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. *OL L 6*, 1979 1 10, p. 24—25.
10. 1980 m. spalio 20 d. Tarybos Direktyva dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam (80/987/EEB) *OL L 283*, 28.10.1980, p. 23 iš dalies pakeista 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2002/74/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo *OL L 270*, 2002 10 8, p. 10—13.
11. 1980 m. spalio 20 d. Tarybos Direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo. *OL L 283*, 1980 10 28, p. 23—27.
12. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos Direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. *OL L 183*, 1989 6 29, p. 1—8.
13. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos Direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. *OL L 183*, 29.6.1989, p. 1.

14. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos Direktyva pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. *OL L* 206, 1991 7 29, p. 19—21.
15. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas *OL L* 288, 18/10/1991 p. 32 – 35.
16. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. *OJ L* 288, 18.10.1991, p. 32–35.
17. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). *OL L* 348, 1992 11 28, p. 1—7.
18. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). *OL L* 348, 28.11.1992, p. 1–7.
19. 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OL L* 307, 1993 12 13, p. 18—24.
20. 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos *OL L* 216, 1994 8 20, p. 12—20.
21. 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos. *OL L* 216, 1994 8 20, p. 12—20.
22. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC. *OL L* 145, 1996 6 19, p. 4—9.
23. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC. *OL L* 145, 1996 6 19, p. 4—9.
24. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, *OJ L* 18, 21.1.1997, p. 1–6.
25. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, *OJ L* 18, 21.1.1997, p. 1–6.
26. 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). *OJ L* 14, 20.1.1998, p. 9–14.
27. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos Direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). *OL L* 14, 1998 1 20, p. 9—14.

28. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. *OL L* 225, 1998 8 12, p. 16—21.
29. 1999 m. birželio 21 d. Tarybos Direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo. *OL L* 167, 1999 7 2, p. 33—37.
30. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos Direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. *OL L* 175, 1999 7 10, p. 43—48.
31. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. *OJ L* 175, 10.7.1999, p. 43—48.
32. 2000 m. birželio 29 d. Tarybos Direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. *OL L* 180, 2000 7 19, p. 22—26.
33. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. *OL L* 303, 2000 12 2, p. 16—22.
34. 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. *OL L* 302, 2000 12 1, p. 57—60.
35. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OL L* 082 2001.3.22, p. 16.
36. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OL L* 082 2001.3.22, p. 16.
37. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OL L* 82, 2001 3 22, p. 16—20.
38. 2001 m. spalio 8 d. Tarybos Direktyva 2001/86/EB papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus. *OL L* 294, 2001, p. 22;
39. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. *OL L* 080 2002.3.23, p. 29
40. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo. *OL L* 80, 2002 3 23, p. 35—39.

41. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. *OL L* 80, 2002, p. 29.
42. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. *OL L* 269, 2002 10 5, p. 15—20.
43. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OL L* 299, 2003 11 18, p. 9—19.
44. 2003 m. liepos 22 d. Tarybos Direktyva 2003/72/EB papildanti Europos kooperacinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo. *OL L* 207, 2003, p. 25.
45. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. *OL L* 158, 2004 4 30, p. 77—123.
46. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. *OL L* 158, 2004 4 30, p. 77-123.
47. 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. *OL L* 195, 2005 7 27, p. 15—17.
48. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). *OL L* 204, 2006 7 26, p. 23—36
49. 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. *OL L* 122, 2009, p. 28.
50. 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB. *OL L* 180, 15.7.2010, p. 1–6.
51. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Žin., 2002, Nr. 64–2569).
52. International Labour Organization. Employment Relationship Recommendation, 2006 (Nr. 198). Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,%2FDocument>

Specialioji literatūra

1. BERNARD, C., *Europos Sąjungos materialinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2005.
2. BERNARD, C., *European Union*. Oxford: Oxford European Union Law Library, 2012.
3. BLANPAIN, R. *European labour law*. Netherlands: Kluwer Law International, 2013.
4. BLANPAIN, R. *The European Union and employment law*. Comparative labour law and Industrial relations in Industrialized Market Economies, 2010.
5. CAVALIER, G.; UPEX, R.. *The Concept of Employment Contract in European Union Private Law*. The International and Comparative Law Quarterly, 2006, t. 55.3: 587.
6. COUNTOURIS, N., *The changing law of the employment relationship: comparative analyses in the European Context*. Aldershot: Ashgate Publishing, Ltd., 2013.
7. CRAIG J. D. R., LYNK S. M., *Globalization and the future of labour law*, Cambridge: Cambridge University press, 2006.
8. DAUKŠIENĖ, I. *Priimančio valstybės narės piliečių diskriminavimo problema*. Jurisprudencija, 2007, t. 99.9.
9. DAVIES, A. CL. *EU labour law*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2012.
10. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2004.
11. DEAKIN, S. F., MORRIS, G. *Labour Law*. Oxford: Hart Publishing, 2012.
12. HEPPLER, B. A; FREDMAN, S. *Labour law and industrial relations in Great Britain*. Netherlands: Kluwer Law Intl, 1992.
13. KRASAUSKAS, R. et al. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
14. MADURO, M. P. *The European Court of Justice and anti-Discrimination law*. *European anti Discrimination law review*, 2005, Nr. 2.
15. NEKROŠIUS, I. et al.; *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
16. PENNING, F., et. al.. *The protection of working relationships: a comparative study*. Netherlands: Kluwer Law International, 2011.
17. PERULLI, A. *Economically Dependent/Quasi-subordinate (Parasubordinate) Employment. Legal, Social and Economic Aspects*. Study for the European Commission. Brussels.
18. SUPIOT, A; MEADOWS, P. *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe*. Oxford: Oxford University Press on Demand, 2001.
19. VADAPALAS, V., et. al. *Europos Sąjungos teisė ir Lietuva*. Vilnius: Justitia, 2002.
20. VITKUS, G. *Europos Sąjunga: enciklopedinis žinynas*. Vilnius: Eugrimas, 2002.
21. ŽALTAUSKAITĖ-ŽALIMIENĖ, S. *Laisvas asmenų judėjimas pagal Europos Bendrijos teisę: įsisteigimo teisė*. Vilnius: Rosma, 2002.

Teismų praktika

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1964 m. kovo 19 d. sprendimas M.K.H. Unger, R. Hoekstra sutuoktinė/Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten te Utrecht C-75/63, ECLI:EU:C:1964:19.
2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1965 m. gruodžio 9 d. sprendimas Hessische Knappschaft/Maison Singer et fils 44/65, ECLI:EU:C:1965:122.
3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1974 m. balandžio 4 d. sprendimas Europos Bendrijų Komisija/Prancūzijos Respublika 167/73, ECLI:EU:C:1974:35.
4. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1976 m. liepos 14 d. sprendimas Gaetano Donà/Mario Mantero 13-76, ECLI:EU:C:1976:115.
5. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1979 m. kovo 28 d. sprendimas The Queen/Vera Ann Saunders 175/78, ECLI:EU:C:1979:88; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. rugšėjo 3 d. sprendimas Moser Baer India Ltd/Europos Sąjungos Taryba 180/83, ECLI:EU:C:2009:498;
6. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1981 m. kovo 31 d. sprendimas Jenkins/Kingsgate (Clothing Productions), C-96/80, ECLI:EU:C:1981:80.
7. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1982 m. kovo 23 d. sprendimas Levin 53/81, ECLI:EU:C:1982:105.
8. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1982 m. spalio 27 d. sprendimas Elestina Esselina Christina Morson/Staat der Nederlanden ir Hoofd van de Plaatselijke Politie in de zin van de Vreemdelingenwet; Sewradjie Jhanjan/Staat der Nederlanden 35 ir 36/82, ECLI:EU:C:1982:368.
9. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1985 m. liepos 11 d. sprendimas Foreningen af Arbejdsledere i Danmark/Société en faillite A/S Danmols Inventar 105/84, ECLI:EU:C:1985:331.
10. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas Bilka - Kaufhaus GmbH/Karin Weber von Hartz C-170/84, ECLI:EU:C:1986:204.
11. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. birželio 3 d. sprendimas R. H. Kempf/Staatssecretaris van Justitie 139/85, ECLI:EU:C:1986:223.
12. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284.
13. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. spalio 5 d. sprendimas Udo Steymann/Staatssecretaris van Justitie 196/87, ECLI:EU:C:1988:475.
14. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1989 m. gegužės 31 d. sprendimas Bettray/Staatssecretaris van Justitie 344/87, ECLI:EU:C:1989:226.
15. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Rinner – Kuhn, 1989 m. liepos 13 d. sprendimas Ingrid Rinner-Kuhn/ FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328.
16. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1990 m. birželio 27 d. sprendimas Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265.
17. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1990 m. spalio 3 d. sprendimas Eleonora Nino C-54/88, C-91/88 ir C-1489, ECLI:EU:C:1990:340 ir kt.

18. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1995 m. gruodžio 15 d. sprendimas Union royale belge des sociétés de football association ASBL/Jean-Marc Bosman, C-415/93, ECLI:EU:C:1995:463.
19. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. spalio 2 d. sprendimas Hellen Gerster/ Freistaat Bayern C-1/95, ECLI:EU:C:1997:452.
20. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1998 m. lapkričio 26 d. sprendimas Mehmet Birden/ Stadtgemeinde Bremen, C-1/97, ECLI:EU:C:1998:568.
21. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. gegužės 16 d. sprendimas Shirley Preston ir kt./Wolverhampton Healthcare NHS Trust ir kt. ir Dorothy Fletcher ir kt./Midland Bank plc. C-78/98, ECLI:EU:C:2000:247.
22. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. rugsėjo 14 d. sprendimas Renato Collino ir Luisella Chiappero/Telecom Italia SpA C-343/98, ECLI:EU:C:2000:441.
23. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas Franca Ninni-Orasche/Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst C-413/01, ECLI:EU:C:2003:600.
24. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.
25. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. rugsėjo 7 d. sprendimas Michel Trojani/Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS) C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488.
26. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. sausio 13 d. sprendimas Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional ir Secretary of State for Education and Employment C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18.
27. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 12 d. sprendimas Nicole Wippel/Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG C-313/02, ECLI:EU:C:2004:607.
28. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. kovo 17 d. sprendimas Karl Robert Kranemann/Land Nordrhein-Westfalen C-109/04, ECLI:EU:C:2005:187.
29. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. liepos 4 d. Konstantinos Adeneler ir kt./Ellinikos Organismos Galaktos C-212/04, ECLI:EU:C:2006:443.
30. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. liepos 18 d. sprendimas David Meca-Medina ir Igor Majcen/Europos Bendrijų Komisija C-519/04 P, ECLI:EU:C:2006:492.
31. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. rugsėjo 7 d. sprendimas Andrea Vassallo/Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate C-180/04, ECLI:EU:C:2006:518.
32. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. sausio 17 d. sprendimas Confédération générale du travail (CGT) and Others/Premier ministre and Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement C-385/05, ECLI:EU:C:2007:37.
33. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. vasario 15 d. Athinaiki Chartopoīia AE/L. Panagiotidis ir kt. C-270/05, EU:C:2007:101.

34. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas Yolanda Del Cerro Alonso/Osakidetza-Servicio Vasco de Salud C-307/05, ECLI:EU:C:2007:509.
35. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 20 d. sprendimas Sari Kiiski/Tampereen kaupunki C-116/06, ECLI:EU:C:2007:536.
36. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. gegužės 16 d. sprendimas Sandra Raulin/Prancūzijos Respublika C-49/08, ECLI:EU:C:2008:286.
37. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. spalio 14 d. sprendimas Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre ir kt. C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612.
38. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas Dita Danosa/LKB Līzings SIA C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674.
39. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2012 m. kovo 1 d. sprendimas Dermot Patrick O'Brien/Ministry of Justice C-393/10, ECLI:EU:C:2012:110.
40. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. liepos 9 d. sprendimas Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455.

Kita praktinė medžiaga

1. *Eurofound duomenų bazė*. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/>>
2. Generalinio Advokato L. A. Geelhoed išvada, pateikta 2004 m. rugsėjo 7 d. sprendime Michel Trojani/Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS) C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488.
3. Žalioji knyga - *Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius*. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52006DC0708&rid=5> >. Žiūrėta [2016-01-17].

SANTRAUKA

Darbuotojo sąvokos neapibrėžtumas norminiuose teisės aktuose Europos Sąjungos teisės kontekste kelia aktualias teorines bei praktinio pobūdžio problemas. Šis klausimas aktualus ne tik dėl didėjančio asmenų įsidarbinimo ne gimtojoje šalyje, naudojantis laisvo asmenų judėjimo teise, bet ir dėl Europos Sąjungos reguliavimo darbo santykių srityje poveikio nacionalinėms darbo teisės sistemoms. Pagrindinis šio darbo objektas – darbuotojo sąvokos reglamentavimas, turinys ir vystymosi tendencijos Europos Sąjungos darbo teisėje, kurią formuoja Europos Sąjungos Teisingumo Teismas.

Pagal Europos Sąjungos reguliuojamas darbo santykių sritis darbas suskirstytas į šešias dalis, tai: darbuotojo sąvokos reguliavimo prielaidos Europos Sąjungos teisėje, darbuotojo sąvoka Europos Sąjungos teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą, darbuotojo sąvoka laisvo asmenų judėjimo kontekste, darbuotojo sąvoka Europos Sąjungoje įgyvendinant lygiateisiškumo principą, darbuotojo sąvoka darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įgyvendinime Europos Sąjungoje, darbuotojo sąvoka Europos Sąjungos kolektyvinėje darbo teisėje. Analizuojami ne tik Europos Sąjungos teisės aktai šiose srityse, jų taikymo apimtys, bet ir susijusi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika.

SUMMARY

Definition of Worker in the European Union Labour Law

Definition of worker indefiniteness in European Union legal regulations is causing theoretical and practical problems in European Union Labour law. This question is important not only because of increasing foreign persons being employed in other than homeland state, exploiting their right to freedom of movement, but also because of European Union regulations in labour law field relation with the national law of member states systems. The main aim of this thesis is to analyse a content of definition of worker regulation and its development tendencies in European Union labour law which is being formed by European Court of Justice.

This thesis is divided in six parts according to EU-regulated labour relations areas, namely: the definition of worker premises in the European Union law, the definition of worker in the context of freedom of movement, definition of worker in implementation of the principle of equality, definition of worker in contract of employment, performance and termination, legislation regulating the safety and health at work, the definition employee in the European Union collective labour law. Relevant regulations, their scope of application and European Union Court of Justice practice are being analysed.