

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Ramunė Guobaitė-Kiršlienė

**DARBO LAIKAS:
TEISINIO REGULIAVIMO RAIDA IR
PERSPEKTYVOS**

Daktaro disertacijos santrauka
Socialiniai mokslai, teisė (01S)

Vilnius, 2012

Disertacija rengta 2006-2011 metais Mykolo Romerio universitete.

Mokslinis vadovas:

Prof. Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01 S)

Disertacija ginama Mykolo Romerio universiteto Teisės mokslo krypties taryboje:

Pirmininkas:

Prof. Dr. Juozas Žilys (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01 S)

Nariai:

Doc. Dr. Asta Dambrauskaitė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01 S)

Doc. Dr. Tomas Davulis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01 S)

Prof. Dr. Boguslavas Gruževskis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, ekonomika 04 S)

Doc. Dr. Rytis Krasauskas (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01 S)

Oponentai:

Prof. Dr. Gintautas Bužinskas (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01 S)

Doc. Dr. Daiva Petrylaitė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01 S)

Disertacija bus ginama viešame Teisės mokslo krypties tarybos posėdyje 2012 m. kovo 1 d. 13 val. Mykolo Romerio universiteto konferencijų salėje (I-414 aud.).

Adresas: Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva.

Disertacijos santrauka išsiųsta 2012 m. vasario 1 d.

Su disertacija galima susipažinti Lietuvos nacionalinėje Martyno Mažvydo bibliotekoje (Gedimino pr. 51, Vilnius) ir Mykolo Romerio universiteto bibliotekoje (Ateities g. 20, Vilnius).

Ramunė Guobaitė-Kiršlienė

**THE WORKING TIME:
DEVELOPMENT AND PERSPECTIVES OF THE LEGAL
REGULATION**

Summary

The research problem and relevance of the analyzed topic. The problem of time exists throughout the history of existence of humanity, even in the initial pre-science and pre-philosophy reflection (thinking). Through ages, with changing life views and values, the view on the problem of time has also changed. The essential question however on how to manage time to employ it for human ideas, has remained relevant to this date. The most important matter is the perception of time by a (cultural) human being and the influence of perception of the cultural life.¹

A cultural person is a working, creating and realizing himself/herself through his/her activities. Each action and work² inevitably has a certain place in time, this resulting in formation of the concept of working time - time significant for the process of work. Work (creating, producing, etc.) as meaningful and planned activities creates a meaning for time and human life. While planning time devoted for work, the basis for creating the meaning in time for other personal and social life areas is being developed.

A person who works and creates, at least due to his/her understanding of personal time, always faces the problem of the duration of his/her working time. It is possible to relatively distinguish a two-folded view on working time: the understanding of the worker (subjective view) and the view on working time of the person, society, state and its institutions (objective view). *The subjective view* on working time existed throughout all times. It is

¹ Sezemanas, V. Laikas, kultūra ir kūnas. Šių dienų kultūros uždaviniams pažinti. Spaudos fondo leidinys. 1935. 3-7 p.p.

² Work – continuous activities, one of the many meanings of work is “work schedule, schedule of training.” Udo Becker. Simbolių žodynas. Vilnius. 1995, Verlag Herder, Freiburg im Breisgau, 1992. Translation to Lithuanian, UAB „Vaga“, 1995. ISBN 5-415-00433-5).48 p.

important for a working person to know the influence of the work on his/her health, material (the material expression of working time value – work pay, social guarantees) and spiritual welfare, how much time is left for resting, other areas of personal and social life (sleep, family, free time). This subjective view on working time was analyzed by the philosopher M. Heidegger.³ *The objective view* on working time, its planning and rationing has developed later, because for a long time the law did not concern working time, more precisely – the law allowed the contract parties to agree freely regarding all work conditions, including working time, but this freedom of contract of the parties was only formal. The state became concerned with the issue of working time, when disagreements regarding duration of working time has become the reason of social tension within the society. Eventually it was recognized that a working person cannot protect himself/herself from excessive physical and mental tiredness, thus he/she has to be protected by the state, and at the same time the state has to provide conditions for necessary rest and free time. Such a *humanistic approach* first of all arose in separate states of Western Europe, which adopted the first laws, and then this approach was accepted in the international legal regulation on work hours.

Although in the beginning of XX century, with the creation of the International Labour Organization, it was agreed regarding fundamental standards of working time, the national legal systems of the states however still show essential differences in interpretation of the contents of the employee's right to a reasonable limitation of working time and related issues. Works of legal science discuss what should be the time periods of working time, and how should the reasonable duration of working time be perceived, what should the right to part-time work entail, and whether it is sufficient to determine the minimal rest time instead of limiting working time, also whether an employee himself should be free to choose working time duration and other issues. Even in the states of the European Union the statistical duration of working time varies greatly. In Holland, where women especially tend to be part-time workers, the average annual working time duration is less than 1400 hours, and in Greece, where health sector features

³ Ricci, G. *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*. Giuffrè editore. 2005. 3 p.p.

very long work hours, this duration is over 2100 hours.⁴ Despite the said differences of statistical duration of working time in the Member states of the European Union and the recognized problem of non-recorded working time, the newest documents of the European Commission stress that the work hours of Europeans are 10 percent shorter than the hours of workers in the United States of America or Japan, and the Commission even expressed its doubts regarding the reasonability of limiting working time duration, claiming at the same time that Europe should resort to actions.⁵

The reports of the International Labour Organization of 1967 and 1984 on implementation of working time standards stressed that the tendency of shortening working time can be noticed in the states, but in the report of 2005 it is already claimed that many states pay much attention to scheduling of working time and even for the promotion of prolonged working time, for liberalization of legal regulation on working time.⁶ There are ongoing essentially unilateral discussions in the European Union and in the International Labour Organization whether there is a need to change international working time standards in order to make them in compliance with the current more flexible national law and practice. We consider that these global tendencies in a long run will have a real influence on the model of legal regulation on working time chosen in Lithuania, which often is called “inflexible” and “strict.”⁷

⁴ *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization* Final report (Deloitte) 21 December 2010.

⁵ Communication from the Commission. Europe 2020. A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM(2010) 2020 final. 3.3.2010. Brussels. Accessed: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fLozBWPFUucJ:http://eur-lex.europa.eu/Notice.do%3Fmode%3Ddbl&hl=lt&gbv=2&prmd=ivns&strip=1>> // Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and social committee and the committee of the regions Reviewing the Working Time Directive (Second-phase consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU). COM/2010/0801 final. Accessed: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0801:FIN:EN:HTML>>.

⁶ Liberalize – from word „liberalism“ (lot. *liberalis* – free): political stream that requires limiting the state’s role to the minimum [the freedom of capitalist managing]. Tarptautinių žodžių žodynas [Dictionary of International words]. Ketvirtasis pataisytytis leidimas. Vaitkevičiūtė, V. Vilnius. Leidykla „Žodynas“. 2007. 644 p.

⁷ J. Usonis, Pasiūlymai darbo ir poilsio reglamentavimui tobulinti Lietuvoje [Suggestions for development of regulation on work and rest in Lithuania]. T. Davulis, D. Petrylaitė.

The research object. The research object of this work is the development and perspectives of the legal regulation on working time, the main features of the legal regulation at different stages and practical implementation problems, as well as the perspectives of the legal regulation on working time. In order to reveal the immanent concept of working time, the dissertation includes analysis of philosophical, sociological, theological, economic and medical theories and legal doctrine. **The research purpose** is from a comparative and historical angle to analyze the main problem issues in theory and practice and perspectives of the legal regulation, to submit possible directions and specific *de lege ferenda* suggestions, the implementation of which would facilitate more effective legal regulation on working time, the protection of interests of workers, employers, and society in Lithuania.

The scientific relevance and practical significance. For the first time in Lithuania the work thoroughly analyzes (from a historic point of view) the purposes and main features of the legal regulation on working time, as well as the contents of the social right of a worker to a reasonable limitation of working time duration. The formation, entrenchment and spreading of this right is assessed as essential for the purposes of the topic of this dissertation.

The dissertation relies on works of these scientists of Lithuanian and foreign countries, for the analysis of different aspects of legal regulation on working time: *T. Bagdanskis, C. Barnard, P. Berman, R. Blanpain, I. Ichino, P. Cane, A. Dambrauskas, J. Edelman, T. Davulis, B. Hepple, G. S. Katrougalos, I. Kiseliov, K. Kolanczyk, K. Kolanczyk, P. Koverovas, P. Leonas,*

Darbo rinka XII amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos [Labour market in XII century]. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys [International scientific conference of 12-14 May, 2011, published papers]. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas. Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. 2011. 356 p. // Blažienė, I., Davulis, T., Gruževskis, B. Darbo ir socialinių tyrimų institutas „Darbo laiko reglamentavimas kai kuriose ES šalyse bei Lietuvos socialinių partnerių nuomonė dėl lankstesnio darbo laiko reglamentavimo“ [Regulation of working time in certain EU Member states and the opinion of Lithuania’s social partners on more flexible regulation on working time]. Socialinių partnerių požiūris į lankstesnį darbo laiko reglamentavimą Lietuvoje bei rekomendacijos dėl lankstesnio darbo laiko reglamentavimo galimybių Lietuvoje [The view of social partners on more flexible regulation on working time in Lithuania and recommendation on more flexible regulation on working time in Lithuania]. II dalis. Vilnius, 2007. 136 p.

M. Maksimaitis, I. Nekrošius, V. Nekrašas, Ch. Parson, D. Petrylaitė, D. Ricardo, E. Szyszczak, V. Tiažkijus, J. Usonis, A. Vaišvila, V. Vėlyvis, A. Vileita, H. Vorgrimler, R. Zimmerman, J. Žilys and others.

St. Hardy, who analyzed the institute of working time under the law of Great Britain, considers humanization of work as the main principle of Working time directive. *M. Tushnet*⁸ provides an opinion that the institute of employee representation limits more flexible agreements regarding working time. *B. Bercusson* analyzes the negative effect of prolonged working time, stressing at the same time that currently the Great Britain features the longest average working time per week in the European Union. In his opinion, it is a unique example in Europe, where working time is not regulated at all, or only superficially regulated, and that it may result in unification of the rest of the European Union Member states on this issue.⁹ *B. Burket, E. Potter, M. Jeffery, N. Valticos* and *G. Von Potobsky* stress the influence of laws, modern working time models, collective negotiations practice on changes in XX century of working time duration and organization. Works of *G. Scelle* helped revealing the reasons for non-ratification of the main conventions of the International Labour Organization on working time. *F. Renna, S. Averett, J. Fraisen, J. Hunt, J. Kimmel, K. S. Conway, P. Krishanan, R. Perlman* investigate the peculiarities of working time duration in labour relations where a situation of plurality arises. Works of *E. A. Lukaševa, I. Mačernytė-Panomariovienė, K. Skirmaitis, D. Žalimas* facilitated distinguishing the development and perspectives of the international legal regulation on working time.

This research also relies on the works of representatives of economics, philosophy, and sociology sciences in order to reveal the main features and perspectives of the legal regulation on working time: works of *Aristotle, E. Durkheim, M. Heidegger, A. Guogis, B. Gruževskis, Lindbeck, K. Marx* (theory of economic violence), *A. Smith, B. Steger, E. P. Thompson, Sewyn, Richard A. Posner, J. Sparck*. *Theodore W. Schultz* point at the growing importance of the person's time value, and stress that health of each person has a certain

⁸ Peter Cane. Mark Tushnet. *The Oxford Handbook of Legal Studies*. 2003. 563-593 p.p.

⁹ Bercusson, Brian. *Working time in Britain (Part 1)*. London, Institute of Employment Rights. 1994.

economic value. *F. W. Taylor* stresses the importance of standard working time. The analysis presented by this scientist showed that the work productivity is highest if the worker rests for half of the day, and also the importance of the precise accounting of working time.

We consider that the research results should be interesting for scientists, PhD. students and students who analyze the development of working time and other institutes of labour law, the legal regulation problems in theory and practice. The undertaken research will help to perceive the reasons for adopting the legal regulation on working time, its main features and purposes, to identify the relation of imperative (mandatory) and discretionary legal regulation methods in order to ensure adequate international and constitutional right of a worker to a reasonable limitation of working time. The presented conclusions and suggestions should be valuable for politicians, legislators, and social partners to develop the legal regulation on working time under the Lithuanian law, and to solve the problems identified in the dissertation.

The dissertation research results should be useful while preparing scientific works, leading lectures, and seminars for students. Formulated suggestions regarding development of legal acts should encourage scientific discussions on problem issues related to regulation on working time in Lithuania.

Research methodology. In order to analyze the development and problems of legal regulation on working time, as well as the theoretic and legal concept of working time and legal methods for limitation of working time duration, various methods of scientific cognition have been used: logic analysis, systemic analysis, teleological, descriptive, comparative, historic, linguistic, document analysis, empiric, and etc. With the view of consistent and thorough research results, these methods have been harmonized.

Research structure. The dissertation is comprised from the introduction, four parts, conclusions and suggestions formulated on the basis of the research (*de lege ferenda*), bibliography, annexe, and the list of scientific papers published by the author on the issue of the dissertation.

The first part of the work “***Main features of development of the legal regulation on working time***” comprises of four chapters. This part of the

dissertation approaches the legal regulation on working time from the perspective of history of law, in order to distinguish the main stages of development and their inherent features.

The first chapter “***Presumptions of the legal regulation on working time in the early stage of development of law***“ discusses the concept of time in the Hammurabi code (1792-1750 BC¹⁰) in the Kingdom of Babylon, where time was seen as a measurement that has the effect on the amount of remuneration for work. The concept of working time is used to discuss the questions on farm workers and workers, and crafters working for natural exchange. Moreover, this chapter discusses the beginnings of legal regulation on working time in the ancient Roman law and working time as a measurement for work remuneration under Transylvanian law. At the same time, it analyzes more thoroughly the legal regulation on working time in separate states from XIV to the beginning of XX century. The Statute of Labourers, adopted in 1349¹¹, provided for a reasonable duration of a working day already.

The second chapter “***Theories that had an effect on the further development of legal regulation on working time***“ analyze philosophic, economic, political, theological, medicinal and other theories that had an effect for the formation and development of legal regulation on working time, the contents of this legal regulation and its main features. The analyzed theories are distinguished into two groups: 1. Working time regulation (humanistic or job-sharing, insiders-outsiders, social justice and social legal state, the complexity of legal regulation on working time, and others) and 2. De-regulation of working time (theological, liberalist, neo-liberalist, global labour law, modern labour law, and others). The chapter analyzes various methods that dominated throughout the periods of history (mandatory-statutory, discretionary-collective and discretionary-individual) and the inter-relation of these methods, as well as other main features of the legal regulation.

¹⁰ The period of ruling of Hammurabi, the sixth ruler of Mesopotamia. The Code of Hammurabi provides that the goal of the legal norms is to ensure that that the strong might not injure the weak and to create a solid basis for justice and solving of the disputes. // Leonas P. Teisės filosofijos istorija [History of philosophy of law]. Vilnius, 1995.

¹¹ 23rd year of rule of Edward III.

The third chapter “***The international presumptions of legal regulation on working time***“ reviews the economic, social and political reasons for wide-scope legal regulation, that resulted in the establishment of the main working time standards in the International Labour Organization law. Moreover, it focuses on ‘other organizations’ effect on this legal regulation perspectives: International Monetary Fund and World Bank, which stress the new purposes in this field. While naming the perspectives, it is considered that the legal regulation on working time and *working time politics must include these five areas*: promotion of safety and health, facilitating workers’ family and other social obligations, gender equality and equal opportunities, promotion of productivity while at the same time enabling workers to choose and have an effect on their working time duration. We consider that these tendencies predetermine the adequate purposes of the legal regulation on working time under the modern labour law and in essence reflect the requirements for the effective legal regulation on working time that emerged as a result of the development of this legal regulation. At the same time, the author evaluates the current domineering *tendency of working time flexibility individualization*, where agreement of individual labour contract parties may provide for non-application of statutory requirements. We consider that the development of theories discussed in the chapter illustrates partly closed cycle of legal regulation on working time that reflects these stages: 1. The period of de-regulation, which was dominant during the early stage of development of law. 2. The period that replaced the previous one in the law of foreign countries and international law. 3. The „modernised“ labour law that features the development and domination of a new purpose – to replace the model of working time regulation by the model of de-regulation. This tendency is predetermined by the variety of permitted exceptions under individual agreements of workers and employers, and promotion of application of such exceptions.

The fourth chapter “***The presumptions of the legal regulation on working time under the European Union law***“ focuses on presumptions that resulted in emergence of the social right of workers to reasonable limitation of working time, the interrelation of this right with other constitutional human rights. While discussing this “young“ right, two main stages of legal

regulation on working time are distinguished: 1. The period before adoption of the main European Union working time directives, and 2. The period after the adoption of the minimal standards, compulsory to the European Union Member states in this area. At the level of the European Community, first attempts to provide a regulation on working time came in *soft law* legal acts: these standards were developed with adopting the European Social Charter (1960), the Recommendation of the Council on the 40-hour maximum working week and 4 weeks paid holiday (1975), the Resolution on reduction of working time for the purposes of employment (1979). The last resolution, according to *E. Szyszczak*, was not only aimed at limitation of working time duration, it also reflected the purpose of the Community to promote flexibility in work relations.¹² In 1978, the European Union time-sharing policies¹³ named as a purpose the *distribution of all work amount in economics in such a way as to encourage the possibilities of all willing persons to work.*¹⁴ In our opinion, *C. Barnard* was correct to claim that these legal acts had more of a historic value and did not make a significant contribution to the legal regulation on working time under European Community law.¹⁵ However, even with the adoption of working time directives, many issues related to workers' right to reasonable limitation of working time remain unsolved (e.g. the concept of working time, its duration, and etc.). These issues are analyzed in other parts of the dissertation. At the same time the author discusses whether it is more reasonable to connect the limitation on working time duration with the limitation of the constitutional right to work, or better, with detalization of the contents of the right to work. The legal doctrine upholds the last view, according to which the reasonable and adequately limited working time is considered as one of the conditions of

¹² Szyszczak, E. *Partial Unemployment* (Cassell, London, 1992), 6 p. Szyszczak, E. *ES Labour Law*. Pearson Education Limited. 2000. 142 p.

¹³ The purpose of the politics of work distribution is to promote employment *through reorganization of working time*. Usually employers are encouraged to employ more workers and reduce the number of hours per one worker. It often used to be done through establishing more flexible limitations of the duration of work week, providing increased remuneration for over-time work. These measures encouraged employers to hire more workers.

¹⁴ International Labour Organization. *Working time: issues and recent tendencies*. *International Labour Review*, Gerhard Bosch. Vol. 138 (1999), No. 2, p. 130.

¹⁵ Barnard C. *EC Employment Law*: Oxford University Press, 2000, 402 p.

work. However, we consider that evaluation of the inter-relation of the working time limitation and the right to work still remains relevant, especially in cases where the worker chooses to work for more than one employer. In this respect, the dissertation evaluates whether limitation of working time duration should not be understood as the limitation of the right to work.

The second part of the dissertation “*The concept of working time*“ comprises of three chapters. The first chapter “*Multiple meanings of the concept of working time*” distinguishes two essential purposes of legal regulation on working time: 1. Protection of rights of hired worker (the purpose of legal regulation on working time in a narrow sense) and 2. Ensuring the “public welfare” (purpose of legal regulation on working time in a wide sense)¹⁶, it focuses on the variety of concepts of working time. This chapter concentrates mainly on the *concept of working time, as the element determining in a more detailed way the notion of subordination of subjects of employment legal relations*. The opinion is submitted that all three features of employment legal relations, distinguished under the legal doctrine, are directly related with this concept: 1. Time, during which the worker performs the work functions agreed upon, is the working time. 2. Only during the working time the worker must subordinate to the said authority of the owner (being at his disposal); 3. Only the time of work, and not the time of rest results in remuneration. It is stressed that upon the definition of the concept of working time depends not only the remuneration of workers, but also: 1. Other rights, guarantees and duties of the worker. 2. Employer’s rights and duties. 3. The actual duration of working time itself.

The second chapter “*The main features of working time and related periods*” distinguished two concepts of working time (hours): 1. The *concept of working time based on the feature of being under the authority of the employer* (the International Labour Organization law concept), and 2. The *concept of working time based on the feature of performing employer’s instructions* (the European Union law concept). The chapter analyzes

¹⁶ Lietuvių enciklopedija. [Lithuanian encyclopedia] Ketvirtasis tomas. [Volume IV] Chronografas - Dievaitis. Lietuvių enciklopedijos leidykla. Printed in USA. 1954. 20-321 p.

whether these concepts contain some essential differences which may result in unequal duration of the actual working time. At the same time it focuses on the so-called intermediary concepts between work and rest time and the criteria named under the European Court of Justice practice according to which the work, rest time and other periods of time can be distinguished. This chapter also discusses the main features of the actual working time, effective working time, duty time and intermediary concepts between work and rest times. The dissertation upholds the position that working time should include not only the actual working time, but also other periods of being under the authority of the employer, including those that the worker spends outside of the employer's premises (e.g. at home, on the road, and etc.). The work evaluates the systems of working time equivalence and effectiveness, which consider that only part of the time under the employer's authorization may be seen as working time, as inadequate. Case practice of the Lithuanian courts is also discussed. It may be claimed that it narrows down the concept of working time and additional working time features are established, in comparison with the features under the Labour Code of the Republic of Lithuania: the activeness and effectiveness of working time. The dissertation upholds the opinion that if the working time concept is too narrow, it provides the possibilities to come back to the model of de-regulation of working time, which was essentially dominant during the early period, discussed in the thesis.

The third chapter "*Working time under national law of states*" focuses on the main features of working time concepts under the law and case practice of foreign countries and Lithuania. It also analyzes the requirements of international and foreign countries, the European Union laws and evaluates the most adequate sources of law for the regulation of working time concept: 1. Laws, 2. Statutory provisions of collective agreements, or 3. Labour contracts and individual agreements of the worker and the employer. After the analysis of foreign countries' laws and practice, and constitutional provisions of Lithuania, the author concludes that the method chosen by the Lithuanian legislator (based on the mandatory legal regulation method) is adequate.

The third part of the work “***The limitation of the working time duration***” pays the most attention to the discussion on the contents of the worker’s right to reasonable limitation of the working time duration. It also aims at comparison of particularities of various legal systems (International Labour Organization, European Union, foreign countries). The author identifies the methods for determination of working time duration (by law, regulatory post-legislative legal acts, collective agreements and other agreements of social partners, individual labour contracts). This part analyzes in greater detail the concepts that define the duration of working time: standard (normal, usual), average, maximum, shorter, part-time, exceptional working time.

The first chapter “***The regulation of working time under the International Labour Organization law***” discusses the development and reasons of limitation of working time duration under the International Labour Organization law. The author analyzes the significance of the principle of 40 hours work week and the inter-relation of this principle with more specific international work standards on limitations of working time duration: the regulation on duration of 48 hours week and 8 hours work week, over-time and exceptional working time.

The second chapter “***The limitation of working time duration as the right of the worker***” analyzes the contents of this right under the European Union law and discusses whether this right includes the limitation of work day duration, and what is the limit for starting to calculate over-time, how the worker’s social right is harmonized with the worker’s duty to work longer if the employer so instructs, and which limitations of this right’s implementation under the national laws have been as inadequate by the European Court of Justice (transfer to another work, and etc.)

The third chapter “***The limitation of working time duration under other international documents***” focuses on limitation of working time duration under the International Covenant on Economic, Social and Cultural rights and the European Social Charter and its practice, at the same time distinguishing additional requirements for limitation of working time duration under the said documents.

The fourth chapter “***The working time duration under national legal systems***” discusses these types of working time duration: 1. Standard and 2. Overtime. Most attention is paid to the concept of standard working time (normal, basic). The standard working time is defined as the number of work hours, which, if exceeded, means that the worker is working overtime, and, if under-scored, means that worker is working part-time. According to the functions and essence of standard working time, and adequately considering the working time duration, these types of the discussed working time can be distinguished: 1. Standard normal working time; 2. Standard shortened working time, and 3. Standard longer working time. According to the type of defining the working time duration, these legal regulation models of standard normal working time can be distinguished: 1. Only the working time duration of a week is established. 2. One day’s working time duration is established. 3. Both the day’s and the week’s working time duration is established. 4. Only the average week’s (sometimes also average day’s) working time duration is established. The main features of the legal regulation of overtime under the national laws of Lithuania and foreign countries is analysed: the concept of overtime, its types, duration, and other essential requirements for legal regulation on overtime work.

The fourth part of the work “***The legal regulation on non-standard working time***” analyzes certain types of non-standard working time: 1. Exceptional working time (called “opt-out); 2. Work under two or more labour contracts (plurality of labour relations) and 3. Part-time work. The relevant legal problem is whether the duration of working time (both shorter and longer, in cases of overtime and opt-out), a choice of flexible working time, or refraining from adequate offer of the employer can be a lawful reason for dismissal, or another basis for discrimination. The chapter discusses in how much detail the legislator should statutory regulate the said agreements regarding working time, at the same time providing sufficient legal presumptions for implementation of the worker’s right to reasonable limitation of working time. It is a sufficiently complex issue whether the worker should comply with the work procedure established by the employer (although it is brought into line with workers), at the same time is free to choose the duration of working time, and comfortably schedule it. Another

relevant problem is how, and how much should the legislator regulate on the discussed issues, in order to ensure the adequate balance of interests of both parties to the labour contract – the worker and the employer. From this point of view, it is relevant how detailed should be the regulation (under mandatory legal regulation method) on non-standard working time and how these agreements can be implemented under the individual discretionary legal regulation method, i.e. under the free agreement between the worker and the employer.

The first chapter “**Exceptional regulation of working time**” focuses on the concept of “opt-out” from the position that this exception should be identified with the withdrawal of the worker’s right to reasonable limitation of working time duration. It also analyzes the requirements for application of this exception, set under the European Union and foreign states’ laws and the perspectives and significance of this exceptional regulation of working time for the future labour law.

The second chapter “**The legal regulation on working time in cases of plurality of labour relations**” relies on two different models – the European Union and the International Labour Organization – to analyze the problem of the limitation of working time duration in cases of plurality of labour relations. A question is raised on how effective is the limitation of working time duration (under the statutory mandatory legal regulation method) in the discussed cases, with the view of implementation with two constitutional rights of the worker: the right to work and the right to adequate and safe work conditions. It is evaluated whether the legislator should limit the working time duration, when the worker chooses to work at more than one employer. At the same time the author analyzes whether in cases where the working time duration is exceeded in cases of plurality of labour relations, the situation is adequate to the discussed withdrawal of the worker’s right to reasonable limitation of working time duration (opt-out).

The third chapter “**The legal regulation on part-time work**” analyzes the presumptions of legal regulation on part-time under the International Labour Organization and European Union law. It aims at providing a more thorough analysis of the features of agreements on part-time work and defining the understanding of part-time work, identifying the peculiarities of

legal regulation that ensures the most effective implementation of such agreements in practice. The analysis on whether part-time work is the right of the worker or the employer also brings out the question on whether implementation of this right in the context of constitutional, international and the European Union law can be equated with the free will of labour contract's parties, not statutory limited by the legislator. The issue is raised whether the "absolute" freedom of the contract parties' to agree upon part-time work duration and the procedures on implementation of this right, and the workers' rights in this context are in compliance with the international and constitutional legal requirements, and the essence of the mixed legal regulation (peculiar to the labour law). It also analyzes whether the choice of the discretionary legal regulation method can adequately ensure one of the main functions of the labour law – to protect the interests of the weaker party to labour relations (in this case, the part-time worker).

The analysis of the concept of part-time work leads to distinguishing the peculiarity of the agreement on part-time work (the most important – its exceptionally individual nature), the inter-relation of partial unemployment and part-time work is analyzed, and whether the international law provides the possibility for the employer (not only the worker) to initiate an agreement on part-time work. At the same time, while analyzing part-time work forms (part-day work, part-week work, summary recording of part-time work), the author stressing that the worker and employer are provided with possibilities to agree upon shortening of working time and also upon extending part-time work. Moreover, part-time work duration is analyzed, with an observation that the law does not provide for limitations of the minimal duration of part-time work.

To summarize the research, these main **conclusions** are formulated:

1. After the analysis of the development of legal regulation on working time, 3 stages can be distinguished:

1.1. Pre-industrial stage. The question of legal regulation on working time was important not only after emergence of labour law, as a separate branch of law, but also during earlier stages of development of law (ancient Rome, Babylon law). However, it is true that the nature and purpose of such legal regulation varied. The legislator only treated working time as important

measurement of remuneration for performed work. In modern law this aspect of legal regulation on working time, although modified, is still relevant. However, with time other purposes of legal regulation on working time have been put forward (workers safety), which have a direct effect on the contents of the right and guarantees of workers. The dissertation also does not deny the dominant idea in the labour law doctrine of Lithuania that the beginning of legal regulation on working time relates with XIX-XX centuries.

1.2. Industrial stage. The *laissez-faire* doctrine (which stressed non-interference of the state into legal regulation on labour relations) was gradually replaced by statutory enactments of separate legislators in Western Europe which established working time duration. When the regulation on working time was enacted, the legislators adopted mandatory provisions on limitations of the contract freedom of the worker and the employer. Through legal regulation on working time, the distinguishing features of the method of work legal regulation method have emerged, featuring harmonization (balancing) of the mandatory and discretionary legal regulation methods: law establishes limits and therefore enables parties of employment relationship to negotiate. It is significant that at this stage we can already distinguish the legal concept of working hours which is significant for defining the working time duration. It is also featured under the modern legal regulation on working time.

1.3. The modern stage. The perspectives of legal regulation on working time under the modernized labour law are mostly influenced by the changed relation between work and other areas of social life. The most relevant purpose in the area of legal regulation on working time is related with the need to ensure safety and at the same time, security in legal labour relations. Haven summarized the tendencies we consider that the latter purpose can be reflected under the Lithuanian law at least through these main purposes: a. Decreasing the imperative of the legislator and promotion of individual agreements of workers and employer on working time (the concept and duration, individual and flexible working time regime, including part-time work); b. Withdrawal from limitation of the duration of daily working time; c. Providing not for exceptional, but standard summary recording of

working time and at the same time, not the maximum allowed, but average maximum duration of working time; d. by agreement of labour contract parties, it is permitted to apply a period up to 12 months for calculation of average working time of the worker.

2. In order to ensure the balance between business requirements and workers' needs, the modern law distinguishes these main purposes for legal regulation on working time: a. Protective (related to the need to ensure the safety and security of workers). b. Facilitating better coinciding of workers' professional (work) activities, and family or other social obligations, c. Gender equality (and equal opportunities); d. promotion of productiveness, e. Increasing individual influence of the worker and his/her possibilities to agree on working hours. The purpose of the legal regulation on working time should not be narrowed down to only the interests of workers and employers. We consider that this area of legal regulation should have the purpose to ensure the society interest in the wider sense (to contribute to improving public health, and solving unemployment problems). In our opinion, these purposes in essence are reflected in the requirements for effective legal regulation on working time, formulated as the result of the discussed development of legal regulation.

3. The changed nature of work in post-industrial society and the modernized labour market resulted in differentiation of the concept of working time according to features of activeness, effectiveness and intensity under the laws and court practices of many states. The said features that are attributed to the concept of working time can also be found under the international law and practice. However, this approach to the concept of working time is neither adequate nor reasonable, because it provides a basis for gradual renunciation of one of the features that result in exclusivity of labour relations, where the worker and the employer agree upon work as continuous activity and not the result. Meanwhile, the said features of working time move the concept of working time itself closer to the result of work. I.e., in this case the object of labour legal relations is identified more to the result of work, rather than to continuous activities of the worker, remaining under the authority of the employer. On the one hand, distinguishing the said working time features provide for the bases for the

employer to organize work procedure in a more flexible and cheaper way, but at the same time, for the worker it means more legal uncertainty, because even during non-active, non-effective and not so intensive working time, the worker remains under the authority of the employer, and thus is not free to plan his personal or social life (which is related to periods when the worker is not under the authority, or at the disposal, of the employer). Moreover, it is important that the legal doctrine discusses only whether working time due to the said features should include its smaller part, but we have not found any scientific discussion on whether more “effective,” “intensive,” “active” actual working time could be recorded by increasing it.

4. The legal definition of the concept of working time pre-determines the mutual rights and duties of the labour contract parties, the degree of counter-balance of the rights and duties, and determines whether the adequate legal relation reflects the unity of rights and duties. Therefore, the legal concept of working time has to be clear and unambiguous, and should not leave any space for a subjective understanding of this time which would provide priority to the economic interest of employers. The history of law shows that such priority of the employer’s interests usually results in lower protection of interests of the worker, as the weaker party of the labour relations. However, we consider that the working time features (such as effectiveness, activeness and intensity, could have an influence on differentiation of sizes of work remuneration, rather than recording of working time duration.

5. The international, European Union and foreign countries’ law distinguish two legal regulation methods on standard working time duration. The first model features the limitation of working time duration, through connecting this limitation with establishing the absolute maximum duration through a certain calendar duration (usually, a day, 24 hours, or a week). In the second case, only the average maximum working time duration is limited, at the same time providing the right for the labour contract parties to work on a temporary basis without compliance to the norms on uninterrupted rest periods (for instance, 11 hours of uninterrupted day rest). Moreover, there is a new tendency under international law to establish only the uninterrupted rest time, while withdrawing from limitation of the

duration of working time. This diversity of standard working time duration in the light of intensified globalization determines the reformation of national legal systems in order to ensure competitive interests of the states through working time, to provide more favourable conditions for businesses and investors. Therefore, the reformation of working time includes a choice of more flexible standard working time models, at the same time aiming at the “modern” purposes of the labour law and legal regulation on working time. Thus the limitation of work day’s duration has lost its relevance. For instance, there is a provision under the Lithuanian law up to this date which allows the workers of certain categories to work for up to 24 hours per day, without considering it as overwork, even if it does contradict to the requirement and practice of European social charter (revised).

6. The tendency to establish more flexible standard working time at the same time does not deny the emergence and domination of the presumptions of the legal regulation on working time. An increasing number of the European Union Member States use the exception provided for under the Directive 2003/88/EC that allows the worker to withdraw from his/her social right to a reasonable limitation of working time duration under the European Union law, and work longer than averagely 48 hours per week. The current tendencies result in overtime becoming part of usual/standard working time, rather than exceptional. Moreover, the legal regulation on working time starts to employ the discretionary-individual legal regulation method, and not mandatory or discretionary-collective method. Under these circumstances, the effect of the legal regulation on working time on the regulation of labour market (creation of jobs and etc.) is minimized.

7. The Lithuanian situation in the field of legal regulation on working time is unique. First, we are one of the few European Union Member States that have obliged themselves to comply with the most of the fundamental working time standards approved by the International Labour Organization (International Labour Organization). For instance, the Convention No 47 of the International Labour Organization “Concerning the reduction of hours of work to forty a week” (1937) has been ratified only by three European Union Member states: Finland, Sweden and Lithuania. Therefore, only three states out of 27 at the moment uphold the principle of 40 hours work week,

meanwhile under the European Union law, while recognizing the employee's right to reasonable limitation of working time duration, the reasonability of working time duration is related with the maximum average 48 hours of working time per week. We consider that the fact that Lithuania, as a Member state of the European Union, has these obligations for the International Labour Organization, results in certain peculiarities of legal regulation at the level of the national law. The second reason for uniqueness of Lithuania is that on the contrary from situation in Finland and Sweden, social partnership, collective negotiations, or contract practice are not developed in Lithuania, and the legislator rather thoroughly regulates the concept of working time and issues related to the duration of working time. At the same time, the domination of the mandatory legal regulation in this area is determined by Article 49 (2) of the Constitution, which directly obliges precisely the legislator to define the duration of working time. The said provisions of the Constitution of the Republic of Lithuania at the same time grant the power only to regulatory legal provisions (laws, regulatory provisions of collective agreements), and does not provide that agreements of the employer and the employee may define the duration of working time.

8. Considering the tendencies of legal regulation on working time, evaluated in the dissertation, and in order to further restrict the application of overtime and exceptional working time, we offer to employ the mandatory legal regulation method and regulate by law at least these questions: a. to provide average maximum allowed duration of working time week and maximum duration of working time in any week; b. to differentiate the said maximum weekly working time depending on the duration of summary working time recording chosen by labour contract's parties – the longer it is the shorter working time is; c. to establish an average maximum duration of a work day, and the maximum duration of each work day, where longer than the week's working time recording applies; d. allow temporary non-application of the uninterrupted daily rest time, at the same time providing the duty to provide it no later than in 72 hours (as offered by the EC). On the one hand, such duration of working time would ensure safety and health of workers, and encourage flexible agreements on working time (opt-out, overtime, summary working time recording, and etc.). On the other hand,

such provisions would help to seek additional flexibility by using the provision on uninterrupted everyday rest time and the European Union directive's provision that allows deviation.

9. After the analysis of the main features of legal regulation on part-time, it can be seen that the implementation of the said right only in relation to decreasing the working time does not comply with the concept of part-time work, developed under the modern labour law. The understanding of part-time work relates to the diversity of forms of organizing working time, and includes the right of labour contract parties to agree on part-day, part-week, dividing working time, summary part-time recording, and even mixed part-time organizing model, which involves agreements both on shortening of a work day and a work week. The right to conclude agreements on art time work can be implemented only through voluntary individual negotiations and agreements of the worker and employer, and not by collective negotiations and agreements. It is important that the right to initiate these agreements is recognized as the right of both the worker and the employer. International law does not limit the reasons for agreeing on part-time work, its term of validity, or the minimal duration of part-time work. The labour contract's parties are granted the freedom to independently negotiation and agree upon these conditions. Although the Constitutional Court in 2001 in principle upheld the diversity of forms of organizing part-time work, and the importance of harmonization of the discretionary and mandatory legal regulation methods, while regulating part-time work, in certain cases the Lithuanian law still features the mandatory legal regulation method. Therefore, the concept and the features of part-time work under the Lithuanian law do not always correspond with the international law and practice:

9.1. Establishing of part-time work at the request of the worker is evaluated critically from the point of view of law. Such provisions infringe the principle of voluntary agreement on part-time work, which can only be based on party autonomy. This type of part-time work under the Lithuanian law contradicts the provision under international law that agreements on part-time work, as well as the right to initiate such agreements, are recognized as the right and not the duty of the labour contract's parties. It

also contradicts other fundamental provisions of international law and practice, for instance, provisions prohibiting considering the worker's disagreement to work part-time as the lawful reason for dismissal. Therefore, we suggest modifying Article 146 of the Labour Code of the Republic of Lithuania, in order to remove the duty of the employer to set part-time work at the request of persons under 18 years of age, and other persons named under that article.

9.2. The Government in 2007 withdrew from the unreasonable limitation of the minimal part-time duration, which had provided that part-time work must not be shorter than 4 hours per day, and part-time week – not shorter than 3 weeks. However, the unreasonable limitation that prohibits applying summary working time recording for part-time workers still remains, and in certain cases it is prohibited to work overtime, and take up certain work activities. We suggest recognizing such provisions as invalid.

9.3. The Law on support for employment (URĮ) does not enlist all reasons for establishing part-time work and the duration is considered the reason for financial support of the state, and not for establishing part-time work condition or term of validity of such condition. URĮ provisions provide imprecise concept of part-time work because in cases provided by the law, the actual working time of the worker does not decrease. Thus the law uses the concept of part-time work (that is established for workers in enterprises in economic hardships) is closer to partial unemployment (under the International Labour Organization law) and is equated to the concept of part-time work. Therefore, we suggest regulating “partial unemployment“ in Lithuania, adequately amending and supplementing Article 146 of the Lithuanian Labour Code. This concept would aid to increasing the clarity of legal regulation on part-time work. Moreover, it is important to amend the Labour Code's provisions that provide a possibility for dismissal in case a worker refuses to work under changed conditions on part-time work, adequately amending provisions of Articles 120 and 146 of the Code.

LIST OF SCIENTIFIC PUBLICATIONS

1. Guobaitė-Kiršlienė, R. The Essence of the Legal Regulation of Working Time. *Jurisprudence*. 2005, 74 (66): 57-65.
2. Guobaitė-Kiršlienė, R. The Influence of the Practice of the European Court of Justice on Part-time Work Regulation Developments. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 2(6): 281-298.
3. Guobaitė-Kiršlienė, R. The Features of Legal Regulation on Part-time Work. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 4(8): 317-338.

CURRICULUM VITAE

Personal information:

Surname: Guobaitė-Kiršlienė
Name: Ramunė
Address: Tel. No. +370 68468901
E-mail: rguobaite@gmail.com
Date of Birth: December 3, 1976
Place of Birth: Vilnius, Lithuania

Employment history:

Date: June, 2000 – November, 2009
Employer: Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania
Position: Chief Jurisconsult // Chief Specialist // Deputy Head of Labour Relations and remuneration Division, Labour Department

Date: November, 2009 – present
Employer: Office of the President of the Republic of Lithuania
Position: Adviser to the President

Date: September, 2002 – present
Employer: Mykolas Romeris University, Law Faculty
Department of Labour Law and Social Security
Position: Lecturer

Education:

Date: 1983-1995
Institution: Vilnius J. Basanavičiaus Gymnasium

Date: 1996-2001
Institution: Vilnius University, Law Faculty
Degree: Master of Law

Main field of study for the qualification: Labour Law

Date: February 1-April 30, 2002 and September 11 –
October 12, 2007
Institution: State University of Milan (*it. - Università degli Studi
di Milano, "Statale"*)
Position: Trainee, Scholarship of the Government of the Republic
of Italy holder

Date: 2006 - present
Institution: Mykolas Romeris University, Law Faculty
Department of Labour Law and Social Security

Degree to be
Obtained: Doctor of Social Science
Field of
Research: Labour Law

Scientific publications:

1. Guobaitė-Kiršlienė, R. The Essence of the Legal Regulation of Working Time. *Jurisprudence*. 2005, 74 (66): 57-65.
2. Guobaitė-Kiršlienė, R. The Influence of the Practice of the European Court of Justice on Part-time Work Regulation Developments. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 2(6): 281-298.
3. Guobaitė-Kiršlienė, R. The Features of Legal Regulation on Part-time Work. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 4(8): 317-338.

Other qualifications:

Languages: English – excellent
Russian – good
Italian – basis
French – basis

Computer Skills: MC Office.

Ramunė Guobaitė-Kirsišenė

DARBO LAIKAS: TEISINIO REGULIAVIMO RAIDA IR PERSPEKTYVOS

Santrauka

Darbo problematika ir nagrinėjamos temos aktualumas. Laiko problema egzistavo visais žmonijos gyvavimo laikotarpiais - dar pirmapradėje prieš-mokslinėje ir prieš-filosofinėje refleksijoje (mąstyme). Įvairiais amžiais kintant pasaulėžiūrai ir vertybėms, keitėsi ir požiūris į laiko problemą. Tačiau esminis klausimas, kaip valdyti laiką, kad jis tarnautų žmogui sumanymams, išliko aktualus ir šiandien. Svarbiausia yra tai, kaip laiką suvokia (kultūringas) žmogus ir kaip laiko suvokimas lemia patį kultūrinį gyvenimą¹⁷.

Kiekvienas veiksmas, darbas¹⁸ neišvengiamai trunka laike, iš čia kildinama *laiko, reikšmingo darbo procesui, sąvoka - darbo laikas*. Darbas (kūryba, gamyba, kt.), kaip tikslinga ir planinga veikla, įprasmina laiką ir žmogaus gyvenimą. Planuojant ir ribojant darbo laiką, kartu atsiranda prielaidų realizuoti save kitose asmeninio ir socialinio gyvenimo srityse.

Dirbantis, kuriantis žmogus bent dėl savo asmeninio laiko suvokimo visuomet susidurdavo su darbo laiko trukmės problema. Sąlyginai galima skirti dvejopą požiūrį į darbo laiką: tai paties dirbančiojo laiko suvokimas (*subjektyvusis požiūris*) bei darbą organizuojančio asmens, visuomenės, valstybės (ir jos institucijų) požiūris į darbo laiką (*objektyvusis požiūris*). *Subjektyvusis požiūris* į darbo laiką egzistavo visais laikais. Dirbančiam žmogui svarbu tai, kokią įtaką darbas turės jo sveikatai, materialinei (darbo laiko vertės materialinė išraiška – atlyginimas už darbą, socialinės garantijos) ir dvasinei gerovei, kiek laiko liks poilsiui, kitoms asmeninio ir socialinio

¹⁷ Sezemanas, V. Laikas, kultūra ir kūnas. Šių dienų kultūros uždaviniais pažinti. Spaudos fondo leidinys. 1935. 3-7 p.p.

¹⁸ Darbas – tęstinis veiksmas, viena iš darbo įvardijamų reikšmių yra „darbotvarkė, mokymo tvarkaraštis“. Udo Becker. Simbolių žodynas. Vilnius. 1995, Verlag Herder, Freiburg imBreisgau, 1992. Vertimas į lietuvių kalbą, UAB „Vaga“, 1995. ISBN 5-415-00433-5). 48 p.

gyvenimo sritims (miegui, šeimai, laisvalaikiui). Tokį subjektyvų požiūrį į darbo laiką nagrinėjo filosofas M. Heidegger¹⁹. *Objektyvusis požiūris* į darbo laiką, jo planavimą ir normavimą išryškėjo vėliau - mat ilgą laiką teisei nerūpėjo darbo laikas, tiksliau – teisė leido dėl visų darbo sąlygų, įskaitant ir darbo laiką, laisvai tartis sutarties šalims, tačiau tokia sutarties šalių laisvė buvo tik formali. Valstybei darbo laiko klausimas tapo svarbus, kai nesutarimai dėl darbo laiko trukmės virto viena iš priežasčių, lėmusių socialinę įtampą visuomenėje. Ilgainiui pripažinta, kad dirbantis žmogus pats negali apsisaugoti nuo pernelyg didelio fizinio ir protinio nuovargio, todėl turi būti užtikrinta valstybės apsauga, sukurtos sąlygos būtinam poilsiui ir laisvalaikiui. Toks *humanistinis požiūris* pirmiausiai susiformavo atskirose Vakarų Europos valstybėse, kuriose buvo priimti pirmieji darbo įstatymai, o vėliau įsivyravo ir tarptautiniame darbo valandų teisiniame reglamentavime.

Nors dar XX amžiaus pradžioje, kuriant Tarptautinę darbo organizaciją (toliau – TDO), sutarta dėl pamatinių darbo laiko standartų, tačiau valstybių nacionalinėse teisinėse sistemose vis dar randame esminių skirtumų įvairiai suprantant darbuotojo teisės į pagrįstą darbo laiko trukmės ribojimą turinį ir susijusius klausimus. Teisės mokslo darbuose diskutuojama apie tai, kokie laikotarpiai turėtų būti prilyginami darbo laikui, kaip turėtų būti suprantama pagrįsta darbo laiko trukmė, teisė į ne visą darbo laiką, ar pakanka riboti ne darbo laiką, o numatyti vien minimalų poilsio laiką, pagaliau - ar pats darbuotojas laisvas pasirinkti darbo laiko trukmę ir kitais klausimais. Net Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybėse narėse statistinė darbo laiko trukmė labai skiriasi. Olandijoje, kurioje ypač moterys dirba ne visą darbo laiką, vidutinė metinė darbo laiko trukmė yra mažiau nei 1400 valandų, o Graikijoje, kurios sveikatos sektoriuje paplitusios labai ilgos darbo valandos, tokia trukmė viršija 2100 valandų²⁰. Nepaisant minėtų statistinių darbo laiko trukmės skirtumų ES valstybėse narėse ir pripažintos neapskaitomo darbo laiko problemos, naujausiuose Europos Komisijos (toliau – EK) dokumentuose akcentuota, kad europiečių darbo valandos yra 10 proc.

¹⁹ Ricci, G. *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*. Giuffrèeditore. 2005. 3 p.p.

²⁰ *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization* Final report (Deloitte) 21 December 2010.

trumpesnės nei Jungtinių Amerikos Valstijų ar Japonijos darbuotojų ir net suabejota darbo laiko trukmės ribojimo pagrįstumu, kartu teigiant, kad „Europa turi imtis veiksmų“²¹.

TDO 1967 m. ir 1984 m. ataskaitose apie darbo laiko standartų įgyvendinimą pažymima, kad valstybėse pastebimos darbo laiko trukmės trumpėjimo tendencijos, tačiau 2005 m. ataskaitoje jau teigiama, kad nemaža dalis valstybių daug dėmesio skiria darbo valandų išsidėstymo ar net ilginimo skatinimui, darbo laiko teisinio reglamentavimo liberalizavimui²². ES ir TDO iš esmės vieningai diskutuojama apie tai, kaip pakeisti tarptautinius darbo laiko standartus taip, kad jie atitiktų susiklosčiusią *lankstesnę nacionalinę teisę ir praktiką*. Manome, šios globalios tendencijos ilgainiui turės realios įtakos ir Lietuvos pasirinktam darbo laiko teisinio reguliavimo modeliui, kuris neretai vertinamas kaip „nelankstus“ ir „griežtas“²³.

Tyrimo objektas. Šio tyrimo objektas yra darbo laiko teisinio reguliavimo raida, įvairiais šios raidos etapais vyravę tokio teisinio reglamentavimo pagrindiniai bruožai ir praktinio pasireiškimo problemos,

²¹ Europos Komisijos Komunikatas. 2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija 3.3.2010 KOM (2010) 2020 galutinis, Briuselis. Žr.: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fLozBWPfUucJ:http://eur-lex.europa.eu/Notice.do%3Fmode%3Ddbl&hl=lt&gbv=2&prmd=ivns&strip=1>>. //

Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Darbo laiko direktyvos persvarstymas (antras Europos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį) {SEK(2010) 1610 galutinis}. Briuselis, 2010.12.21. KOM(2010) 801 galutinis. Žiūrėta adresu: <http://ec.europa-u/europe2020/pdf/lt_final.pdf>.

²² Liberalizuoti – nuo žodžio „liberalizmas“ (lot. *liberalis* – laisvas): politinė srovė, reikalaujanti valstybės vaidmens apribojimo iki minimumo <...> kapitalistinio ūkininkavimo laisvės. Tarptautinių žodžių žodynas. Ketvirtasis pataisytasis leidimas. Vaitkevičiūtė, V. Vilnius. Leidykla „Žodynas“. 2007. 644 p.

²³ J. Usonis, Pasiūlymai darbo ir poilsio reglamentavimui tobulinti Lietuvoje. T. Davulis, D. Petrylaitė. Darbo rinka XII amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas. Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija. Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerija. 2011. 356 p. // Blažienė, I., Davulis, T., Gruževskis, B. Darbo ir socialinių tyrimų institutas „Darbo laiko reglamentavimas kai kuriose ES šalyse bei Lietuvos socialinių partnerių nuomonė dėl lankstesnio darbo laiko reglamentavimo“. Socialinių partnerių požiūris į lankstesnį darbo laiko reglamentavimą Lietuvoje bei rekomendacijos dėl lankstesnio darbo laiko reglamentavimo galimybių Lietuvoje. II dalis. Vilnius, 2007. 136 p.

darbo laiko teisinio reguliavimo perspektyvos. Disertacijoje, siekiant atskleisti darbo laiko imanentinę sampratą, analizuojamos filosofinės, sociologinės, teologinės, ekonominės ir medicininės minties teorijos bei teisės doktrina. **Tyrimo tikslas** – teoriniu ir praktiniu lyginamuoju bei istoriniu aspektais analizuoti ir vertinti darbo laiko teisinio reguliavimo svarbiausius bruožus bei perspektyvas, kartu pateikti galimas darbo laiko teisinio reguliavimo reformos kryptis bei konkrečius *de lege ferenda* siūlymus, kurių įgyvendinimas užtikrintų veiksmingesnį darbo laiko teisinį reglamentavimą, darbuotojų, darbdavių ir visuomenės interesų apsaugą Lietuvoje.

Mokslinis naujumas ir praktinė reikšmė. Pirmą kartą istoriniu aspektu Lietuvoje išsamiau nagrinėti darbo laiko teisinio reguliavimo tikslai ir pagrindiniai požymiai bei darbuotojo socialinės teisės į pagrįstą darbo laiko trukmės ribojimą turinys. Šios teisės susiformavimas, įsitvirtinimas ir paplitimas pasirinktos disertacijos temos prasme vertintinas kaip esminis.

Paminėsime šiuos Lietuvos ir užsienio šalių mokslininkus, kurių darbais buvo remtasi disertacijoje nagrinėjant įvairius darbo laiko teisinio reguliavimo aspektus: *T. Bagdanskis, C. Barnard, P. Berman, R. Blanpain, I. Ichino, P. Cane, A. Dambrauskas, J. Edelman, Fulcher, T. Davulis, B. Hepple, G. S. Katrougalos, I. Kiseliou, K. Kolanczyk, P. Koverovas, P. Leonas, M. Maksimaitis, I. Nekrošius, V. Nekrašas, Ch. Parsonas, D. Petrylaitė, D. Ricardo, E. Szyszczak, V. Tiažkijus, J. Usonis, A. Vaišvila, V. Vėlyvis, A. Vileita, H. Vorgrimler, R. Zimmermanas, J. Žilys ir kiti. St. Hardy*, nagrinėjęs darbo laiko institutą Didžiosios Britanijos teisėje, darbo laiko direktyvos esminiu principu įvardija *darbo humanizavimą*. *B. Bercusson* akcentuoja neigiamą ilgo darbo laiko įtaką, kartu pabrėždamas, kad Didžiojoje Britanijoje ir šiandien vidutinis savaitės darbo laikas yra ilgiausias ES. Jo manymu, tai unikalus pavyzdys Europoje, kai darbo laikas yra reglamentuotas tik paviršutiniškai, ir kad tai gali sąlygoti tam tikrą likusių ES valstybių narių susivienijimą šiuo klausimu²⁴. *M. Tushnet*²⁵ pateikia nuomonę, kad darbuotojų atstovavimo institutas riboja lankstesnius

²⁴ Bercusson, Brian. Working time in Britain (Part 1). London, Institute of Employment Rights. 1994.

²⁵ Peter Cane. Mark Tushnet. The Oxford Handbook of Legal Studies. 2003. 563-593 p.p.

susitarimus dėl darbo laiko. *B. Burket, E. Potter, M. Jeffery, N. Valticos* ir *G. Von Potobsky* akcentavo įstatymų bei kolektyvinių derybų praktikos įtaką darbo laiko trukmės ir organizavimo pasikeitimams. XX a. *G. Scelle* darbai padėjo atskleisti pagrindinių TDO darbo laiko konvencijų neratifikavimo priežastis. *F. Renna, S. Averett, J. Fraisen, J. Hunt, J. Kimmel, K. S. Conway, P. Krishanan, R. Perlman* tiria darbo laiko trukmės darbo santykių daugeto atveju ypatumus. *E. A. Lukaševos, I. Mačernytės-Panomariovienės, K. Skirmaičio, D. Žalimo* darbai padėjo išskirti tarptautinio darbo laiko teisinio reguliavimo raidą ir perspektyvas.

Tyrimui nemažą įtaką turėjo ekonomikos, filosofijos ir sociologijos mokslo šakų atstovai, kurių darbais buvo remtasi siekiant atskleisti darbo laiko sampratą, teisinio reglamentavimo pagrindinius tikslus ir perspektyvas: *Aristotelis, E. Diurkheimas, M. Heidegger, A. Guogis, B. Gruževskis, K. Marksas* (ekonominės prievartos teorija), *A. Smith, B. Steger, A. Posner, J. Sparck, Theodore W. Schultz* įvardija žmogaus laiko vertės išaugimo svarbą ir akcentuoja, kad kiekvieno žmogaus sveikata turi vertę ekonomikoje. *F. W. Taylor* pabrėžia standartinio darbo laiko svarbą. Šio mokslininko analizė parodė, kad darbo našumas yra didžiausias, jei darbininkas apie pusę dienos ilsisi, be to, jis akcentavo tikslios darbo laiko apskaitos svarbą.

Manome, tyrimo rezultatai turėtų sudominti mokslininkus, doktorantus ar studentus, nagrinėjančius darbo laiko ir kitų darbo teisės institutų raidą, teorines ir praktines darbo laiko teisinio reguliavimo problemas. Atliktas tyrimas padės suvokti darbo laiko teisinio reglamentavimo priežastis, esminius bruožus ir tikslus, identifikuoti imperatyvaus ir dispozityvaus teisinio reguliavimo metodų santykį, siekiant tinkamai užtikrinti tarptautinę ir konstitucinę darbuotojo teisę į pagrįstą darbo laiko ribojimą. Pateiktos išvados ir siūlymai turėtų būti vertingi politikams, įstatymų leidėjui, socialiniams partneriams, siekiant tobulinti teisinį darbo laiko reguliavimą Lietuvos teisėje, taip pat ir spręsti disertacijoje identifikuotas problemas.

Disertacijos tyrimo rezultatai turėtų būti naudingi rengiant mokslinius darbus, dėstant paskaitas ir vedant seminarus studentams. Suformuluoti pasiūlymai dėl teisės aktų tobulinimo, manytume, paskatins mokslines diskusijas, susijusias su darbo laiko reguliavimo Lietuvoje problematika.

Tyrimo metodologija. Tiriant darbo laiko teisinio reglamentavimo raidą, problemas, atliekant teorinę darbo laiko sampratos, sąvokos ir trukmės ribojimo modelių analizę, buvo naudoti įvairūs mokslinio pažinimo metodai: loginės analizės, sisteminės analizės, teleologinis, aprašomasis, lyginamasis, istorinis, lingvistinis, dokumentų analizės, empirinis ir kt. Siekiant nuoseklių ir išsamių tyrimo rezultatų, šie metodai buvo derinami tarpusavyje.

Tyrimo struktūra. Disertaciją sudaro įvadas, keturios dėstomosios dalys, tyrimo pagrindų suformuluotos išvados ir siūlymai (*de lege ferenda*), literatūros sąrašas, priedai, autorės publikuotų mokslinių straipsnių disertacijos tema sąrašas.

Pirmoji darbo dalis „**Darbo laiko teisinio reguliavimo raidos pagrindiniai bruožai**“ sudaryta iš keturių skyrių. Šioje disertacijos dalyje į darbo laiko teisinį reglamentavimą pažvelgta iš teisės istorijos perspektyvos, siekiant išskirti pagrindinius raidos etapus bei jiems būdingus bruožus.

Pirmame skyriuje „**Darbo laiko teisinio reguliavimo prielaidos ankstyvuojų teisės raidos laikotarpiu**“ nagrinėjama laiko sąvoka *Hammurabio teisyne* (1792-1750 m. pr. m. e.²⁶), Babilono Karalystėje, kurioje toks laikas suprantamas kaip matas, turintis įtakos atlyginimo už darbą dydžiui. Darbo laiko sąvoka vartojama aptariant žemės ūkio samdinių bei darbininkų ir amatininkų natūrinio atlyginimo už darbą klausimus. Taip pat nagrinėjamos darbo laiko teisinio reguliavimo užuomazgos *Senovės romėnų teisėje* bei darbo laikas, kaip darbo užmokesčio matas, Transilvanijos teisėje. Kartu išsamiau aptiriamas darbo laiko teisinis reguliavimas atskirose valstybėse nuo XIV amžiaus iki XX amžiaus pradžios. Darbininkų statusas (*angl. - Statute of Labourers*), priimtas dar 1349 m.²⁷, jau numatė *protingą darbo dienos trukmę*.

Antrame skyriuje „**Teorijos, turėjusios reikšmės tolesnei darbo laiko teisinio reguliavimo raidai**“ aptiriamos filosofinės, ekonominės, politinės, teologinės, medicininės ir kitos teorijos, turėjusios įtakos darbo laiko teisinio reglamentavimo pagrindiniams bruožams, turiniui ir raidai. Nagrinėtos

²⁶ Mesopotamijos šeštojo valdovo Hammurabio valdymo metai. Hammurabio kodekso ištrauka: „Teisės normų tikslas – užtikrinti, kad galingasis neskriaustų silpnojo, kad atsirastų tvirtas pagrindas vykdyti teisingumą ir spręsti ginčus“. // Leonas P. Teisės filosofijos istorija. Vilnius, 1995. P. 52. A Vaišvila p. 155.

²⁷ 23-ieji Eduardo III valdymo metai.

teorijos skiriamos į dvi grupes: 1) darbo laiko reguliavimo (humanistinė, darbo pasidalijimo (*angl. - job-sharing*), darbo rinkos saviškių ir pašaliečių (*angl. - insiders-outsiders*), socialinio teisingumo ir socialinės teisinės valstybės, darbo laiko teisinio reglamentavimo kompleksiskumo ir kitos) ir 2) darbo laiko dereguliavimo (teologinė, liberalizmo, neoliberalizmo, globalios darbo teisės, darbo teisės modernumo ir kitos). Tiriami įvairiais laikotarpiais dominuojantys teisinio reguliavimo metodai (imperatyvus įstatyminis, dispozityvus kolektyvinis ir dispozityvus individualus) ir šių metodų santykis, kiti esminiai teisinio reguliavimo bruožai.

Trečiame skyriuje „**Tarptautinės darbo laiko teisinio reguliavimo prielaidos**“ apžvelgiamos „plataus masto“ teisinį reguliavimą sąlygojusios ekonominės, socialinės ir politinės priežastys. Taip pat analizuojama tokiam teisiniam reguliavimui šiandien įtaką darančių kitų organizacijų - Tarptautinio valiutos fondo ir Pasaulio banko - akcentuojami nauji teisinio reguliavimo tikslai. Įvardijant perspektyvas, manoma, kad darbo laiko teisinis reguliavimas ir *darbo laiko politika turi apimti šias penkias sritis*: saugos ir sveikatos skatinimas, pagalba darbuotojams geriau įgyvendinant savo įsipareigojimus šeimai bei įsipareigojimus kitose socialinio gyvenimo srityse, lyčių lygybės ir lygių galimybių užtikrinimas, produktyvumo skatinimas kartu palengvinant darbuotojo galimybes pasirinkti ir turėti įtakos savo darbo laiko trukmei. Minėtos tendencijos šiuolaikinėje darbo teisėje suponuoja atitinkamus darbo laiko teisinio reguliavimo tikslus ir įvardija reikalavimus efektyviam teisiniam reguliavimui. Kartu vertinama šiandien darbo teisėje išsiviraujanti *darbo laiko lankstumo individualizavimo tendencija*, kai individualių darbo sutarties šalių sutarimu sulygstama dėl įstatymų reikalavimų netaikymo.

Manome, skyriuje aptartų teorijų raida iliustruoja iš dalies uždarą darbo laiko teisinio reguliavimo ciklą, atspindintį šiuos esminius etapus: 1) dereguliavimo, būdingą ankstyvajam teisės raidos laikotarpiui; 2) jį pakeitusį reguliavimo periodą užsienio šalių ir tarptautinėje teisėje, 3) „modernėjančios“ darbo teisės, kurioje pastebimos naujo tikslo - darbo laiko reguliavimo modelį keisti dereguliavimo modeliu, užuomazgos ir išgalėjimas. Tokią tendenciją apibūdina individualiais darbuotojo ir

darbdavio susitarimais leidžiamų išimčių gausa ir šių išimčių taikymo skatinimas.

Ketvirtame skyriuje „**Darbo laiko teisinio reguliavimo prielaidos ES teisėje**“ analizuojamos darbuotojo socialinės teisės į pagrįstą darbo laiko ribojimą susiformavimą sąlygojusios prielaidos, šios teisės santykis su kitomis konstitucinėmis žmogaus teisėmis. Aptariant šią „jauną“ darbuotojo teisę, skiriami du esminiai darbo laiko teisinio reguliavimo raidos etapai: 1) iki pagrindinių ES darbo laiko direktyvų priėmimo ir 2) po ES valstybėms narėms privalomų minimalių standartų šioje srityje priėmimo. Darbo laiką Europos Bendrijos lygmeniu pirmiausia bandyta reglamentuoti vadinamaisiais minkštosios (*angl. - soft law*) teisės aktais: šie standartai plėtojami 1960 m. priėmus Europos socialinę chartiją, 1975 m. Tarybos rekomendaciją dėl 40 val. darbo savaitės ir keturių savaitių kasmetinių mokamų atostogų, 1979 m. - rezoliuciją dėl darbo laiko trumpinimo užimtumo tikslais. Pastaroji rezoliucija, E. Szyszczak vertinimu, nebuvo skirta vien darbo laiko trukmės ribojimui, ji taip pat parodė Bendrijos siekį skatinti lankstumą darbo santykiuose²⁸. 1978 m. ES „darbo pasidalijimo“ (*angl. - “time-sharing policies”*²⁹) tikslu įvardijo „visos darbo apimties paskirstymą ekonomikoje tokiu būdu, kad būtų didinamos visų norinčiųjų galimybės dirbti. <...>“³⁰. Mūsų manymu, teisi C. Barnard, teigdama, kad šie teisės aktai turėjo labiau istorinę vertę ir didesnės reikšmės darbo laiko reguliavimui EB teisėje neturėjo³¹. Tačiau ir priėmus darbo laiko direktyvas, didelė dalis esminių su darbuotojo teisės į pagrįstą darbo laiko ribojimą turiniu susijusių klausimų lieka neišspręsta (darbo laiko sąvoka, trukmė ir kt.). Šie klausimai aptariami kitose disertacijos dalyse. Kartu diskutuojama, ar tikslingiau darbo laiko trukmės ribojimą sieti su konstitucinės teisės į

²⁸ Szyszczak, E. *Partial Unemployment* (Cassell, London, 1992), 6 p. Szyszczak, E. *EC Labour Law*. Pearson Education Limited. 2000. 142 p.

²⁹ Darbo pasidalijimo politikos tikslas skatinti užimtumą, reorganizuojant darbo laiką (*angl.- through a reorganization of working time*). Paprastai darbdaviai buvo skatinami įdarbinti daugiau darbuotojų, trumpinant vienam daruotojui tenkančių darbo valandų skaičių, nustatant griežtesnes darbo savaitės trukmės ribas, numatant papildintą atlygį už viršvalandinį darbą.

³⁰ International Labour Organization. *Working time: issues and recent tendencies*. International Labour Review, Gerhard Bosch. Vol. 138 (1999), No. 2, p. 130.

³¹ Barnard C. *EC Employment Law*: Oxford University Press, 2000, 402 p.

darbą ribojimu, ar su teisės į darbą turinio detalizavimu. Teisės doktrinoje vyrauja pastarasis požiūris, pagal kurį pagrįstai ir tinkamai apribotas darbo laikas suprantamas kaip viena iš darbo sąlygų. Tačiau, manome, kad lieka aktualus darbo laiko ribojimo ir teisės į darbą santykio vertinimas ypač tais atvejais, kai darbuotojas pats pasirenka ir dirba pas daugiau nei vieną darbdavį. Šiuo požiūriu disertacijoje vertinama, ar darbo laiko trukmės ribojimas neturėtų būti suprantamas kaip teisės į darbą ribojimas.

Antroji disertacijos dalis „**Darbo laiko sąvoka**“ susideda iš trijų skyrių.

Pirmame skyriuje „**Darbo laiko sąvokos daugiareikšmiškumas**“, skiriant du esminius darbo laiko teisinio reguliavimo tikslus: 1) samdomo darbuotojo teisių apsauga (*darbo laiko teisinio reguliavimo tikslas siaurąja prasme*) ir 2) „viešosios gerovės“ užtikrinimas (*darbo laiko teisinio reguliavimo tikslas plačiąja prasme*)³², nagrinėjama darbo laiko sąvokų įvairovė. Šiame skyriuje daugiausiai dėmesio skiriama darbo laiko sąvokai, kaip *darbo teisinių santykių subjektų subordinacijos požymį detalizuojančiam elementui*. Pateikiama nuomonė, kad visi trys teisės doktrinoje skiriami darbo teisinių santykių požymiai yra tiesiogiai susiję su aptariama sąvoka: 1) laikas, kai darbuotojas vykdo sulygtas darbo funkcijas, yra darbo laikas, 2) tik darbo laiku darbuotojas privalo paklusti minėtai šeimnininko valdžiai, 3) tik už darbo, ne už poilsio, laiką (šiuo laiku atliktą darbą) yra mokamas darbo užmokestis. Akcentuojama, kad nuo to, kaip teisėje bus apibrėžta darbo laiko sąvoka, priklausys ne tik darbuotojo darbo užmokestis, bet ir 1) kitos darbuotojo teisės, garantijos ir pareigos, 2) darbdavio teisės ir pareigos, 3) pati darbo laiko trukmė.

Antrame skyriuje „**Darbo laiko ir susijusių laikotarpių pagrindiniai požymiai**“ skiriamos dvi darbo laiko (valandų) sąvokos: 1) *buvimo darbdavio žinioje požymiu paremta darbo laiko sąvoka* (TDO teisės sąvoka) ir 2) *darbdavio pavedimų vykdymo požymiu paremta darbo laiko sąvoka* (ES teisės sąvoka). Analizuojama, ar šiose sąvokose esama esminių skirtumų, kurie gali lemti nevienodą faktinę darbuotojų darbo laiko trukmę. Kartu nagrinėjamos vadinamosios tarpinės tarp darbo ir poilsio laiko sąvokos bei ETT praktikoje įvardyti kriterijai, pagal kuriuos atskiriamas darbo, poilsio laikas ir kitokie

³² Lietuvių enciklopedija. Ketvirtasis tomas. Chronografas - Dievaitis. Lietuvių enciklopedijos leidykla. Printed in USA. 1954. 320-321 p.

laikotarpiai. Šiame skyriuje aptariamos faktiškai dirbto laiko, efektyvaus darbo laiko, budėjimo laiko ir tarpinių tarp darbo ir poilsio laiko sąvokų pagrindiniai požymiai. Disertacijoje laikomasi pozicijos, kad darbo laikui turėtų būti prilyginamas ne tik faktiškai dirbtas laikas, bet ir kiti buvimo darbdavio žinioje laikotarpiai, taip pat ir tie, kuriuos darbuotojas praleidžia ne darbdavio patalpose (namuose, kelyje, kt.). Kaip netinkamos vertinamos darbo laiko ekvivalentiškumo ir efektyvumo sistemos, tik dalį buvimo darbdavio žinioje darbuotojo laiko prilyginančios darbo laikui. Taip pat aptariama Lietuvos teismų praktika, kurioje, manome, siaurinama darbo laiko sąvoka, numatant papildomus, lyginant su Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau - LR ir DK) įtvirtintaisiais, darbo laiko požymius: darbo laiko aktyvumas, efektyvumas. Disertacijoje laikomasi nuomonės, kad pernelyg siaura darbo laiko sąvoka sudaro prielaidas grįžti prie darbo laiko dereguliavimo modelio, kuris buvo būdingas ankstyvuojų teisės istorijos laikotarpiu.

Trečiame skyriuje „**Darbo laikas nacionalinėje valstybių teisėje**“ aptariami esminiai darbo laiko sąvokų požymiai užsienio valstybių ir Lietuvos teisėje bei teismų praktikoje. Taip pat analizuojant tarptautinės ir užsienio šalių, ES teisės aktų reikalavimus, vertinama, kokie teisės šaltiniai yra tinkami darbo laiko sąvokai reglamentuoti: 1) įstatymai, 2) norminės kolektyvinių sutarčių nuostatos ar 3) darbo sutartys bei individualūs darbuotojo ir darbdavio susitarimai. Išnagrinėjus užsienio valstybių teisę ir praktiką, Lietuvos konstitucines nuostatas, kaip tinkamas vertintinas Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinktas imperatyviu teisinio reguliavimo metodu paremtas modelis.

Trečioje darbo dalyje „**Darbo laiko trukmės ribojimas**“ daugiausiai dėmesio skiriama darbuotojo teisės į pagrįstos darbo laiko trukmės ribojimą turiniui aptarti, taip pat siekiama tarpusavyje palyginti įvairių teisinių sistemų ypatumus (TDO, ES, užsienio valstybių). Identifikuojami darbo laiko trukmės nustatymo būdai (įstatymu, poįstatyminiais norminiais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ar kitais socialinių partnerių susitarimais, individualiais darbo sutarties šalių susitarimais). Plačiau nagrinėjamos darbo laiko trukmę apibrėžiančios sąvokos: standartinis (normalus, įprastas), vidutinis, maksimalus, sutrumpintas, ne visas, išimtinis darbo laikas.

Pirmame skyriuje „**Darbo laiko trukmės ribojimas TDO teisėje**” aptariama darbo laiko trukmės ribojimo raida ir priežastys TDO teisėje. Nagrinėjama 40 valandų darbo savaitės principo reikšmė ir šio principo santykis su konkretesniais darbo laiko trukmę ribojančiais tarptautiniais darbo standartais: 48 valandų savaitės trukme ir 8 valandų darbo dienos trukme, viršvalandžiais ir išimtiniu darbo laiko trukmės reguliavimu.

Antrame skyriuje „**Darbo laiko trukmės ribojimas kaip darbuotojo teisė**” nagrinėjamas šios teisės turinys ES teisėje ir aptariama, ar ši teisė apima darbo dienos trukmės ribojimą, nuo kada pradedami skaičiuoti viršvalandžiai, kaip aptariama darbuotojo socialinė teisė derinama su darbuotojo pareiga darbdavio nurodymu dirbti ilgiau, kokie šios teisės įgyvendinimo apribojimai nacionalinėje teisėje ETT vertinami kaip netinkami (perkėlimas į kitą darbą ir kt.).

Trečiame skyriuje „**Darbo laiko trukmės ribojimas kituose tarptautiniuose dokumentuose**” nagrinėjamas darbo laiko trukmės ribojimas Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Europos socialinėje chartijoje bei jos praktikoje, kartu išskiriant papildomus reikalavimus darbo laiko trukmei riboti minėtuose dokumentuose.

Ketvirtame skyriuje „**Darbo laiko trukmė nacionalinėse teisinėse sistemose**” aptariamos šios darbo laiko trukmės rūšys: 1) standartinis ir 2) viršvalandinis. Daugiausiai dėmesio skiriama standartinio darbo laiko sampratai (*angl. – standart, normal, basic*). Standartinis darbo laikas apibrėžiamas kaip valandų skaičius, kurį viršijus, laikoma, kad dirbamas viršvalandinis darbas, ar jeigu dirbama trumpiau – laikoma, kad dirbamas ne visas darbo laikas. Atsižvelgiant į standartinio darbo laiko funkcijas ir esmę, atitinkamai pagal darbo laiko trukmę, skiriamos šios aptariamo darbo laiko rūšys: 1) standartinis normalus darbo laikas, 2) standartinis sutrumpintas darbo laikas ir 3) standartinis ilgesnis darbo laikas. Atsižvelgiant į darbo laiko trukmės apibrėžimo būdą, skiriami šie standartinio normalaus darbo laiko teisinio reguliavimo modeliai: 1) kai nustatoma tik savaitės darbo laiko trukmė, 2) kai nustatoma tik dienos darbo laiko trukmė, 3) kai nustatoma ir dienos, ir savaitės darbo laiko trukmė, 4) kai nustatoma tik vidutinė savaitės (kartais ir vidutinė dienos) darbo laiko trukmė. Šioje disertacijos dalyje

analizuojami viršvalandžių teisinio reguliavimo pagrindiniai bruožai užsienio valstybių ir Lietuvos nacionalinėje teisėje: viršvalandinio darbo sąvoka, rūšys, trukmė ir kiti esminiai reikalavimai, keliami viršvalandinio darbo teisiniam reguliavimui.

Ketvirtoje darbo dalyje „*Nestandardinio darbo laiko teisinis reguliavimas*” nagrinėjamos kai kurios nestandardinio darbo laiko rūšys: 1) išimtinis darbo laikas („opt-out” išimtis); 2) darbas pagal dvi ir daugiau darbo sutarčių (darbo santykių daugeto atvejais³³) ir 3) ne visas darbo laikas. Aktuali teisinė problema, ar darbuotojo darbo laiko trukmės (tiek trumpesnės, tiek ilgesnės viršvalandinių darbų, „opt-out“ atveju), lankstaus darbo laiko pasirinkimas ar atsisakymas nuo atitinkamo darbdavio pasiūlymo gali tapti atleidimo iš darbo teisėta priežastimi, kitokiu diskriminacijos pagrindu. Aptariama, kiek detalios įstatymų leidėjo imperatyvu turi būti reguliuojami minėti susitarimai dėl darbo laiko, kad kartu būtų sudarytos pakankamos teisinės prielaidos darbuotojo teisės į pagrįstą darbo laiko ribojimą įgyvendinimui užtikrinti. Pakankamai sudėtingas klausimas, kiek darbuotojas pakludamas darbdavio nustatytai (nors ir su darbuotojais suderintai) darbo tvarkai kartu yra laisvas pasirinkti darbo laiko trukmę, ją patogiai išdėstyti. Kita aktuali problema, kaip ir kiek įstatymų leidėjas turi reguliuoti aptariamus klausimus, kad būtų užtikrinta abiejų darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – interesų pusiausvyra. Šiuo požiūriu aktualu, kiek detalios pasitelkus imperatyvų teisinio reguliavimo metodą turi būti reguliuojami susitarimai dėl nestandardinio darbo laiko ir kiek šie susitarimai gali būti įgyvendinami taikant individualų dispozityvųjį teisinio reguliavimo metodą, t.y. laisvu darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

Pirmame skyriuje „*Išimtinis darbo laiko reguliavimas*” nagrinėjama „opt-out“ samprata pritariant ETT pozicijai, kad ši išimtis turėtų būti tapatinama su darbuotojo teisės į pagrįstą darbo laiko trukmės ribojimą atsisakymu. Taip pat analizuojami reikalavimai, numatyti šios išimties

³³ Terminas „darbo santykių daugetas“ disertacijoje naudojamas, siekiant apibūdinti atvejus, kai darbuotojas dirba daugiau nei pagal vieną darbo sutartį.

taikymui ES ir užsienio valstybių teisėje, bei šios teisės perspektyvos ir reikšmė darbo teisei ateityje.

Antrame skyriuje „**Darbo laiko teisinis reguliavimas darbo santykių daugeto atveju**“, remiantis dviem skirtingais modeliais - ES ir TDO – nagrinėjama darbo laiko trukmės ribojimo problema darbo sutarčių daugeto atveju. Keliamas klausimas, kiek darbo laiko trukmės ribojimas, įstatyme pasitelkiant imperatyvųjį teisinio reguliavimo metodą, aptariamam atveju geriausiai atitiktų dviejų darbuotojo konstitucinių teisių įgyvendinimą: teisės į darbą bei teisės į tinkamas ir saugias darbo sąlygas. Vertinama, ar įstatymų leidėjas turėtų riboti darbo laiko trukmę, kai pats darbuotojas pasirenka dirbti daugiau nei pas vieną darbdavį. Kartu analizuojama, ar viršijus darbo laiko trukmę darbo santykių daugeto atveju tokia situacija tapati jau aptartam darbuotojo teisės į darbo laiko trukmės ribojimą atsisakymui („opt-out“).

Trečiame skyriuje „**Ne viso darbo laiko teisinis reguliavimas**“ nagrinėjamos ne viso darbo teisinio reguliavimo prielaidos TDO ir ES teisėje. Siekiama, išsamiau ištyrus susitarimų dėl ne viso darbo laiko požymius, apibrėžti ne viso darbo laiko sampratą bei identifikuoti teisinio reglamentavimo, užtikrinančio efektyviausią tokių susitarimų taikymą praktikoje, ypatumus. Analizuojant, ar ne visas darbo laikas yra darbuotojo ar darbdavio teisė, taip pat keliamas klausimas, ar šios teisės įgyvendinimas konstitucinės, tarptautinės ir ES teisės kontekste gali būti tapatinamas su įstatymų leidėjo imperatyvu neribojama darbo sutarties šalių valia. Diskutuojama, ar „absoliuti“ darbo sutarties šalių laisvė susitarti dėl ne viso darbo laiko trukmės ir šios teisės įgyvendinimo tvarkos bei darbuotojo teisių atitinka tarptautinius bei konstitucinius teisinius reikalavimus ir darbo teisei būdingo mišraus teisinio reguliavimo metodo esmę, taip pat analizuojama, ar pasirinkus dispozityvųjį teisinio reglamentavimo metodą gali būti tinkamai užtikrinama viena pagrindinių darbo teisės funkcijų – apsaugoti silpnesniosios darbo santykių šalies – šiuo atveju ne viso darbo laiko darbuotojo – interesus.

Nagrinėjant ne viso darbo laiko sampratą, išskiriami susitarimo dėl ne viso darbo laiko ypatumai (svarbiausias - išimtinė individuali jo prigimtis), analizuojamas dalinio nedarbo (*angl. – partial unemployment*) ir ne viso

darbo laiko sąvokų santykis, tiriama, ar tarptautinė teisė leidžia inicijuoti susitarimą dėl ne viso darbo laiko ne tik darbuotojui, bet ir darbdaviui. Nagrinėjant ne viso darbo laiko formas: ne visą darbo dieną, ne visą darbo savaitę, suminę ne viso darbo laiko apskaitą, kartu pabrėžiama, kad darbuotojas ir darbdavys įgalinamas tartis ne tik dėl darbo laiko trumpinimo, bet ir dėl nustatyto ne viso darbo laiko ilginimo. Kartu nagrinėjama ne viso darbo laiko trukmė, pastebint, kad teisė nenustato jokių apribojimų minimaliai ne viso darbo laiko trukmei.

Apibendrinant atliktą tyrimą, formuluojamos šios pagrindinės **išvados**:

1. Išnagrinėjus darbo laiko teisinio reguliavimo raidą, skiriame 3 etapus:

1.1. Iki-industrinis etapas. Darbo laiko teisinio reguliavimo klausimas buvo svarbus ne tik susiformavus darbo teisei, kaip atskirai teisės šakai, bet ir ankstesniais teisės raidos laikotarpiais (Senovės Romos, Babilonijos teisėje). Tiesa, tokio teisinio reglamentavimo pobūdis ir tikslai skyrėsi. Darbo laikas įstatymų leidėjui buvo svarbus tik kaip atlygio už atliktą darbą matas. Šiuolaikinėje teisėje šis darbo laiko teisinio reglamentavimo aspektas, nors ir pakitęs, išlieka aktualus, tačiau ilgainiui susiformavo ir kiti darbo laiko teisinį reglamentavimą pagrindžiantys tikslai (darbuotojo sauga), kurie turi tiesioginės įtakos darbuotojų teisių ir garantijų turiniui. Taip pat disertacijoje paneigiama Lietuvos darbo teisės doktrinoje įsigalėjusi mintis, jog darbo laiko teisinio reglamentavimo pradžia yra siejama su XIX-XX amžiumi.

1.2. Industrinis etapas. Ilgainiui vyravusią *laissez-faire* doktriną, akcentavusią valstybės nesikišimą į darbo santykių teisinį reglamentavimą, pakeitė pavienių Vakarų Europos valstybių įstatymų leidėjų imperatyvas, nustatantis darbo laiko trukmę. Pradėjus reglamentuoti darbo laiką, įstatymų leidėjo imperatyvu įvardijamos darbuotojo ir darbdavio susitarimų laisvę ribojančios nuostatos. Per darbo laiko teisinį reglamentavimą pradėjo formotis darbo teisinio reguliavimo metodo išskirtinumas, kuriam būdingas imperatyvaus ir dispozityvaus metodų tarpusavio derinimas: įstatymų leidėjas nustato ribas, kuriose sutarties šalys įgalinamos derėtis. Svarbu tai, kad šiame etape jau galime išskirti darbo laiko trukmei apibrėžti reikšmingą *darbo valandų* teisinę sąvoką, kuri būdinga ir šiuolaikiniam darbo laiko trukmės teisiniam reglamentavimui.

1.3. Modernusis etapas. Darbo laiko teisinio reglamentavimo perspektyvoms „modernėjančioje“ darbo teisėje labiausiai įtakos turi pasikeitęs santykis tarp darbo ir kitų socialinio gyvenimo sričių. Aktualiausias tikslas darbo laiko teisinio reglamentavimo srityje siejamas su poreikiu užtikrinti saugumą ir kartu lankstumą darbo teisiniuose santykiuose. Apibendrinant tendencijas, manome, kad pastarasis tikslas gali būti atspindėtas ir Lietuvos teisėje bent šiais pagrindiniais aspektais: a) mažinant įstatymų leidėjo imperatyvą bei skatinant individualius darbuotojo ir darbdavio susitarimus dėl darbo laiko (sąvokos ir trukmės, individualaus ir lankstaus darbo laiko režimo (įskaitant ne visą darbo laiką)); b) atsikant dienos darbo laiko trukmės ribojimo; c) numatant ne išimtinę, o įprastą suminę darbo laiko apskaitą ir kartu ne maksimaliai leistiną, bet vidutinę maksimalią darbo laiko trukmę; d) darbo sutarties šalių susitarimu leidžiant taikyti iki 12 mėn. laikotarpį darbuotojo vidutiniam darbo laikui apskaičiuoti.

2. Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp verslo reikalavimų ir darbuotojų poreikių, šiuolaikinėje teisėje skiriami šie pagrindiniai darbo laiko teisinio reglamentavimo tikslai: a) apsauginis (siejamas su poreikiu užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą), b) pagalba darbuotojams geriau suderinti jų profesinę (darbinę) veiklą, šeiminius ir kitus socialinius išpareigojimus, c) lyčių lygybės (ir lygių galimybių) užtikrinimas, d) produktyvumo skatinimas, e) darbuotojo individualios įtakos ir galimybių tariantis dėl darbo valandų didinimas. Darbo laiko teisinio reglamentavimo tikslas neturėtų siaurai apsiriboti vien darbuotojų ir darbdavių interesais. Ši teisinio reglamentavimo sritis turėtų kelti sau tikslą užtikrinti visuomenės interesą plačiąja prasme (prisidėti prie visuomenės sveikatos gerinimo, nedarbo problemų sprendimo). Tokie tikslai iš esmės atspindi dėl aptartos teisinio reguliavimo raidos susiformavusius reikalavimus efektyviam darbo laiko teisiniam reguliavimui.

3. Pasikeitęs darbo pobūdis postindustrinėje visuomenėje ir modernėjančioje darbo rinkoje daugelio valstybių teisėje ir teismų praktikoje lėmė darbui skiriamo laiko sąvokos diferencijavimą pagal aktyvumo, efektyvumo bei intensyvumo požymius. Minėtų darbo laiko sąvokai priskiriamų požymių randame ir tarptautinėje teisėje bei praktikoje. Tačiau

toks požiūris į darbo laiko sąvoką yra netinkamas ir nepagrįstas, nes sudaro prielaidas ilgai atsakyti vieno iš darbo santykių išskirtinumą lemiančių požymių, kai darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl darbo, kaip tęstinės veiklos, o ne dėl rezultato. Tuo tarpu minėti darbo laiko požymiai pačią darbo laiko sąvoką priartina prie darbo rezultato. Tai yra tokiu būdu darbo teisinių santykių objektas labiau tapatinamas su darbo rezultatu, o ne su tęstine darbuotojo veikla, išliekant darbdavio žinioje. Minėtų darbo laiko požymių išskyrimas, viena vertus, sudaro prielaidas darbdaviui lanksčiau, t.y. pigiau, organizuoti darbo procesą, tačiau kartu darbuotojui tai reiškia teisinį neapibrėžtumą, nes net ir neaktyviu, neefektyviu ar mažiau intensyviu darbo laiku darbuotojas išlieka darbdavio žinioje, taigi nėra laisvas planuoti savo asmeninio ir socialinio gyvenimo, kuris siejamas su laikotarpiais, kai darbuotojas nėra darbdavio žinioje (dispozicijoje). Be to, svarbu, kad teisės doktrinoje diskutuojama tik apie tai, kaip dėl minėtų požymių darbo laikui turėtų būti prilyginama mažesnė jo dalis, tačiau neradome mokslinių diskusijų apie tai, kad „efektyvesnis“, „intensyvesnis“ ar „aktyvesnis“ faktiškas darbo laikas turėtų būti apskaitomas jį pailginant.

4. Darbo laiko sąvokos teisinė apibrėžtis determinuoja darbo teisinių santykių šalių tarpusavio teises ir pareigas, šių teisių ir pareigų pusiausvyros laipsnį ir nulemia tai, ar atitinkamame teisiniame santykiyje dominuoja teisių ir pareigų vienovė. Todėl teisinė darbo laiko sąvoka turi būti aiški ir nedviprasmiška, nepaliekanti erdvės subjektyviam šio laiko vertinimui, kai pirmumas teikiamas darbdavio ekonominiam interesui. Teisės istorija rodo, kad toks darbdavio intereso pirmumas paprastai nulemdavo mažesnę darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies, interesų apsaugą. Todėl manome, kad tokie darbo laiko požymiai, kaip efektyvumas, aktyvumas ir intensyvumas galėtų turėti įtakos ne darbo laiko trukmės apskaitai, o darbo užmokesčio dydžio diferencijavimui.

5. Tarptautinėje, ES ir užsienio valstybių teisėje skiriami du standartinio darbo laiko trukmės teisinio reguliavimo modeliai. Pirmajam būdingas darbo laiko trukmės ribojimas, jį siejant su absoliučiai maksimalios trukmės nustatymu per tam tikrą kalendorinį laikotarpį – paprastai dieną, parą ar savaitę. Antruoju atveju ribojama tik vidutinė maksimali darbo laiko trukmė, tuo pačiu suteikiant teisę darbo sutarties šalims dirbti laikinai nesilaikant

nepertraukiamo poilsio laiko normų (pavyzdžiui, 11 val. nepertraukiamo paros poilsio). Be to, tarptautinėje teisėje pastebima nauja tendencija – nustatyti tik nepertraukiamą poilsio laiką, atsisakant darbo laiko trukmės ribojimo. Ši standartinio darbo laiko trukmės reguliavimo įvairovė suintensyvėjusios globalizacijos šviesoje lemia tai, kad nacionalinės teisinės sistemos reformuojamos siekiant užtikrinti konkurencinius valstybių interesus per darbo laiką sudarant palankesnes sąlygas verslui ir investuotojams. Taigi, reformuojant darbo teisę pasirenkami lankstesnio standartinio darbo laiko modeliai, kartu dominuojant „moderniems“ darbo teisės ir darbo laiko teisinio reguliavimo tikslams, darbo dienos trukmės ribojimas netenka aktualumo, be to, teisėje aptinkame išimtinių nuostatų, įgalinančių nesilaikyti darbo dienos trukmės. Pavyzdžiui, Lietuvos teisėje iki šiol galiojanti nuostata, leidžianti tam tikrų kategorijų darbuotojams dirbti iki 24 val. per parą, nelaikant tokio darbo viršvalandiniu, nors ir pripažinta prieštaraujanti Europos socialinei chartijai (pataisytajai).

6. Tendencija nustatyti lankstesnį standartinį darbo laiką kartu nepaneigia išimtinio darbo laiko trukmės teisinio reguliavimo prielaidų atsiradimo ir įsigalėjimo. Vis daugiau valstybių ES pasinaudoja darbo laiko direktyvoje 2003/88/EEB numatyta išimtimi, sudarančia prielaidas darbuotojui atsakyti jam ES teise garantuotos socialinės teisės į pagrįstą darbo laiko trukmės ribojimą ir dirbti ilgiau nei vidutiniškai 48 val. per savaitę („opt-out“). Šiandieninės tendencijos lemia tai, kad viršvalandinis darbas tampa ne išimtinio, o įprasto/standartinio darbo laiko dalimi. Be to, darbo laiko teisiniame reguliavime pradeda dominuoti ne imperatyvus ar dispozityvus kolektyvinis, bet dispozityvus individualus teisinio reguliavimo metodas. Tokiomis aplinkybėmis minimizuojama darbo laiko teisinio reguliavimo įtaka darbo rinkos reguliavimui (darbo vietų kūrimui ir kt.).

7. Lietuvos situacija darbo laiko teisinio reguliavimo srityje unikali. Pirma, esame viena iš nedaugelio ES valstybių narių, įsipareigojusių laikytis daugiausiai TDO patvirtintų pamatinių darbo laiko standartų. Pavyzdžiui, 1935 m. Šios organizacijos konvenciją Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“ šiuo metu yra ratifikavusios tik trys ES valstybės narės: Suomija, Švedija ir Lietuva. Vadinasi, tik trys valstybės iš 27 šiuo metu pritaria 40 valandų darbo savaitės principui, kai tuo tarpu ES teisėje,

pripažįstant darbuotojo teisę į pagrįstą darbo laiko trukmės ribojimą, darbo laiko trukmės pagrįstumas siejamas su maksimalia vidutine 48 valandų per savaitę darbo laiko trukme. Manome, būtent tokie Lietuvos, kaip ES valstybės narės, įsipareigojimai Tarptautinėje darbo organizacijoje, lemia darbo laiko teisinio reguliavimo ypatumus nacionalinėje teisėje. Antroji Lietuvos unikalumą lemianti priežastis ta, kad priešingai nei Suomijos ar Švedijos atveju, mūsų valstybėje nesant išplėtos socialinės partnerystės ir kolektyvinių derybų bei sutarčių praktikos, įstatymų leidėjas, gana detalai reglamentuoja su darbo laiko sąvoka ir trukme susijusius klausimus. Kartu imperatyvaus teisinio reguliavimo metodo dominavimą šioje srityje veikia LR Konstitucijos 49 str. 2 d. nuostata, būtent įstatymų leidėją tiesiogiai įgalinanti apibrėžti darbo laiko trukmę. Minėtos LR Konstitucijos nuostatos kartu įgalina tik norminėmis teisės nuostatomis (įstatymu, kolektyvinės sutarties norminėmis nuostatomis), o ne darbuotojo ir darbdavio susitarimais ar darbo sutartimi apibrėžti darbo laiko trukmę. Tačiau darbo laikas Lietuvos teisėje galėtų būti reformuojamas nustatant lanksčią standartinio darbo laiko trukmę ją apibrėžiant kaip vidutiniškai ne ilgesnę nei 40 valandų per savaitę ir vidutinę 8 valandų darbo dienos trukmę, kartu nepaneigiant Lietuvos Respublikos įsipareigojimų TDO laikytis 40 valandų per savaitę darbo laiko trukmės principo bei LR Konstitucijoje numatytos įstatymų leidėjo priedermės apibrėžti darbo laiko trukmę.

8. Atsižvelgdami į disertacijoje įvertintas darbo laiko trukmės teisinio reguliavimo tendencijas ir siekdami toliau riboti viršvalandinio ir išimtinio darbo laiko taikymą, siūlome, pasitelkus imperatyvųjį teisinio reguliavimo metodą, įstatyme reguliuoti bent šiuos klausimus: a) numatyti ne maksimalią, o vidutinę maksimalią standartinę savaitės darbo laiko trukmę ir maksimalią darbo laiko trukmę per kiekvieną savaitę; b) diferencijuoti minėtą maksimalią savaitės darbo laiko trukmę priklausomai nuo darbo sutarties šalių pasirinktos suminės darbo laiko apskaitos trukmės: kuo ilgesnis suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis, tuo trumpesnė vidutinė savaitės darbo laiko trukmė; c) numatyti vidutinę maksimalią darbo dienos trukmę bei maksimalią kiekvienos darbo dienos trukmę, kai taikoma ilgesnė nei savaitės darbo laiko apskaita; d) laikinai leisti netaikyti nepertraukiamo paros poilsio laiko, kartu numatant pareigą jį suteikti ne vėliau nei per 72

valandas (kaip pasiūlyta EK). Tokia darbo laiko trukmė, viena vertus, užtikrintų darbuotojų saugą, sveikatą ir skatintų lanksčius susitarimus dėl darbo laiko (išimtinio darbo laiko („opt-out“), viršvalandinio darbo, suminės darbo laiko apskaitos ir kt.). Kita vertus, tokios nuostatos padėtų siekti papildomo lankstumo pasinaudoti nepertraukiamo kasdienio poilsio laiko nuostata ir ES direktyvos nuostata, leidžiančia nuo jo nukrypti.

9. Išanalizavus pagrindinius ne viso darbo laiko teisinio reguliavimo bruožus, matyti, kad aptariamoms teisėms įgyvendinimas jų siejant tik su darbo laiko trumpinimu neatitinka šiuolaikinėje darbo teisėje išplėtotos ne viso darbo laiko koncepcijos. Ne viso darbo laiko samprata siejama su darbo laiko organizavimo formų įvairove, apimančia darbo sutarties šalių teisę susitarti dėl ne visos darbo dienos, ne visos darbo savaitės, dėl darbo laiko išskaidymo, suminės ne viso darbo laiko apskaitos, netgi mišraus ne viso darbo laiko organizavimo modelio, kai tariamasi dėl darbo dienos ir darbo savaitės trumpinimo vienu metu. Teisė sudaryti susitarimus dėl ne viso darbo laiko gali būti įgyvendinama tik savanoriškų individualių darbuotojo ir darbdavio derybų bei susitarimų, o ne kolektyvinių derybų ir sutarčių keliu. Svarbu, kad teisė inicijuoti šiuos susitarimus pripažįstama ne vien darbuotojo, bet ir darbdavio teise. Tarptautinė teisė neriboja susitarimo dėl ne viso darbo laiko sudarymo priežasčių ir galiojimo termino, ne viso darbo laiko minimalios trukmės. Dėl šių sąlygų darbo sutarties šalims suteikiama laisvė savarankiškai derėtis ir sulygti. Nors LR Konstitucinis Teismas dar 2001 m. iš esmės pripažino ne viso darbo laiko organizavimo formų įvairovę bei dispozityvaus ir imperatyvaus teisinio reguliavimo metodų derinimo svarbą, reglamentuojant ne visą darbo laiką, kai kuriais atvejais Lietuvos teisėje vis dar dominuoja imperatyvusis teisinio reglamentavimo metodas. Todėl ne viso darbo laiko samprata ir požymiai Lietuvos teisėje ne visada atitinka tarptautinę teisę ir praktiką:

9.1. Ne viso darbo laiko nustatymas darbuotojo reikalavimu teisiniu požiūriu vertintinas kritiškai. Tokios nuostatos pažeidžia tarptautinėje teisėje įtvirtintą savanoriško susitarimo dėl ne viso darbo laiko, kuris gali būti grindžiamas tik šalių valios autonomija, principą. Ši ne viso darbo laiko rūšis Lietuvos teisėje prieštarauja tarptautinėje teisėje pripažintai nuostatai, kad susitarimai dėl ne viso darbo laiko, kaip ir teisė inicijuoti tokius susitarimus,

yra pripažįstama ne darbo sutarties šalių pareiga, o teisė, kitoms esminėms tarptautinėje teisėje ir praktikoje pripažintoms nuostatoms, pavyzdžiui, draudžiančioms darbuotojo nesutikimą dirbti ne viso darbo laiko režimu laikyti teisėta priežastimi atleisti iš darbo. Atsižvelgiant į tai, siūlome pakeisti LR DK 146 str. atsisakant darbdavio pareigos nustatyti ne visą darbo laiką, kai to prašo asmenys iki 18 metų ir kiti aptariamoje nuostatoje įvardyti asmenys.

9.2. Vyriausybė 2007 m. atsisakiusi nepagrįsto minimalios ne viso darbo laiko trukmės ribojimo, numaćiusio, kad ne visa darbo diena gali trukti ne trumpiau nei 4 valandas per dieną, o ne visa darbo savaitė – ne trumpiau nei 3 dienas, iki šiol paliko galioti nepagrįstą ribojimą, draudžiantį ne visą darbo laiką dirbantiesiems taikyti suminę darbo laiko apskaitą, kai kuriais atvejais - dirbti viršvalandinį darbą, dirbti tam tikrus darbus. Siūlome minėtas nuostatas pripažinti netekusiomis galios.

9.3. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme (toliau – URĮ) įvardytos ne viso darbo laiko nustatymo priežastys ir trukmė taikytina valstybės finansinės paramos sąlygoms, o ne darbo laiko sąlygos nustatymui ir tokios sąlygos galiojimo terminui. URĮ nuostatose netiksliai vartojama ne viso darbo laiko sąvoka, nes įstatyme numatytais atvejais faktinis darbuotojo darbo laikas nesutrumpėja. Todėl šiame įstatyme vartojama ne viso darbo laiko, nustatomo darbuotojams ekonominius sunkumus patiriančiose įmonėse, sąvoka artimesnė dalinio nedarbo sąvokai, kuri yra įtvirtinta TDO teisėje ir tapati ne viso darbo laiko sąvokai. Atsižvelgdami į tai, siūlome Lietuvoje reglamentuoti „dalinį nedarbą“, atitinkamai pakeičiant ir papildant LR DK 146 str. Ši sąvoka prisidėtų prie ne viso darbo laiko teisinio reguliavimo aiškumo. Be to, svarbu koreguoti LR DK nuostatas, sudarančias prielaidas iš darbo atleisti darbuotoją, nesutikusį dirbti pasikeitusiomis sąlygomis dėl ne viso darbo laiko, atitinkamai pakeičiant šio kodekso 120 str. ir 146 str. nuostatas.

MOKSLINIŲ PUBLIKACIJŲ SĄRAŠAS

1. Guobaitė-Kiršlienė, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*. 2005, 74 (66): 57-65.
2. Guobaitė-Kiršlienė, R. Europos Teisingumo Teismo praktikos įtaka ne viso darbo laiko teisinio reguliavimo pokyčiams. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 2(6): 281-298.
3. Guobaitė-Kiršlienė, R. Ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo ypatumai. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 4(8): 317-338.

CURRICULUM VITAE

Asmeninė informacija:

Pavardė: Guobaitė-Kiršlienė
Vardas: Ramunė
Adresas: Tel. +370 68468901
El. paštas: rguobaite@gmail.com
Gimimo data: December 3, 1976
Gimimo vieta: Vilnius, Lithuania

Darbo patirtis:

Data: 2000 m. birželio mėn. - 2009 m. lapkričio mėn.
Darbdavys: Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija
Pareigos: Darbo departamento Darbo santykių ir apmokėjimo skyriaus
vyriausioji juriskonsultė/ vyriausioji specialistė/ šio skyriaus
vedėjo pavaduotoja

Data: nuo 2009 m. lapkričio mėn. iki dabar
Darbdavys: Lietuvos Respublikos Prezidento kanceliarija
Pareigos: Respublikos Prezidentės pararėja

Data: nuo 2002 m. rugsėjo mėn. iki dabar
Darbdavys: Mykolo Romerio universitetas, Teisės Fakultetas
Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Pareigos: lektorė

Išsilavinimas:

Data: 1983-1995
Institucija: Vilniaus J. Basanavičiaus gimnazija

Data: 1996-2001
Institucija: Vilniaus universitetas, Teisės Fakultetas
Laipsnis: Teisės magistro kvalifikacinis laipsnis
Magistrantūros studijų teisės programos specializacija – Darbo teisė

Data: 2002 m. vasario 1 d. – 2002 m. balandžio 30 d. ir nuo 2007 m. rugsėjo 11 d. iki 2007 m. spalio 11 d.
Institucija: Valstybinis Milano universitetas (*it. Università degli Studi di Milano, “Statale”*)
Pozicija: stažuotoja, Italijos Respublikos Vyriausybės stipendijos laimėtoja

Date: nuo 2006 m. – iki dabar
Institucija: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas
Darbo teisės ir socialinės saugos katedra

Ketinamas įgyti laipsnis: Socialinių mokslų krypties mokslų daktaras
Tyrimų kryptis: Darbo teisė

Mokslinės publikacijos:

1. Guobaitė-Kiršlienė, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*. 2005, 74 (66): 57-65.
2. Guobaitė-Kiršlienė, R. Europos Teisingumo Teismo praktikos įtaka ne viso darbo laiko teisinio reguliavimo pokyčiams. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 2(6): 281-298.
3. Guobaitė-Kiršlienė, R. Ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo ypatumai. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 4(8): 317-338.

Kiti gebėjimai:

Kalbos: Anglų – puikiai
 Rusų – gerai
 Italų – patenkinamai
 Prancūzų – patenkinamai

Darbo kompiuteriu gebėjimai: MC Office.