

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
MYKOLO ROMERIO TEISĖS MOKYKLA
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

KRISTINA KIELAITĖ-TALAIKĖ
(DARBO TEISĖ)

DARBO LAIKO YPATUMAI DARBUOTOJAMS, VYKDANTIEMS
NEATIDĖLIOTINOS PAGALBOS DARBUS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
profesorė;
daktarė,
Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

Vilnius, 2019

TURINYS

ĮVADAS	4
1 NEATIDĒLIOTINOS PAGALBOS DARBŲ SAMPRATA, TEISINIO REGULIAVIMO PAGRINDAI	8
1.1 Neatidėliotinos pagalbos darbų samprata	9
1.2 Neatidėliotinos pagalbos darbų teisinio reguliavimo pagrindai	14
2 DARBO LAIKO ORGANIZAVIMO REGLAMENTAVIMAS	20
2.1 Darbo laiko samprata	20
2.2 Darbo laiko režimai	25
2.3 Europos Sąjungos darbo laiko teisinis reguliavimas	31
2.4 Darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko teisinis reguliavimas pagal Lietuvos Respublikos teisę	40
2.4.1 Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubiąją medicinos pagalbą, nustatytas darbo laiko teisinis reguliavimas	48
2.4.2 Avarinių tarnybų darbuotojams, vykdančiams neatidėliotinos pagalbos darbus, nustatytas darbo laiko teisinis reguliavimas	51
3 DARBUOTOJŲ, VYKLANČIŲ NEATIDĒLIOTINOS PAGALBOS DARBUS, DARBO LAIKĄ REGLAMENTUOJANČIŲ TEISĖS NORMŲ PRAKTINIS TAIKYMAS	56
3.1 Sveikatos priežiūros specialistų, teikiančių skubiąją medicinos pagalbą, darbo laiką reglamentuojančių teisės normų praktinis taikymas	57
3.2 Avarinių tarnybų darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką reglamentuojančių teisės normų praktinis taikymas	58
IŠVADOS	66
PASIŪLYMAI	68
LITERATŪRA	69
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS	74
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	76
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	77
1 PRIEDAS	79
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ	80

TERMINŲ SANTRUMPOS, AIŠKINIMAI

1 Aprašas - Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas, patvirtintas LR Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496

2 Aprašas - Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas 2017 m. birželio 21 d. LR Vyriausybės nutarimu Nr. 496

ECJ - European Union Court of Justice

EK - Europos komisija

ES – Europos Sąjunga

ESO - AB „Energijos skirstymo operatorius“

ETT – Europos Teisingumo teismas

EU - European Union

KT – Konstitucinis teismas

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis teismas

LNSS - Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos

LR – Lietuvos Respublika

LVAT – Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas

Str. - straipsnis

d. – diena

t.y. – tai yra

kt. – kiti, kita

pan. – panašiai

Pvz. – pavyzdžiui

Žr. – žiūrėti

m. – metai

val.- valandos

Ibid. - ten pat, toje pačioje vietoje

Op. cit. - prieš tai cituotame veikale

Supra note - viršuje

ad hoc - Esant konkrečiai situacijai; tik šiuo atveju; tik šį kartą

inter alia - Be kita ko

IVADAS

Temos aktualumas ir problema. Darbo teisės normomis reguliuojami santykiai, tiesiogiai susiję su žmogaus darbu. Darbo santykių ypatybė yra ta, kad asmens darbo veikla neatsiejama nuo jo asmenybės, todėl būtinos socialinės garantijos bei valstybės apsauga, užtikrinanti normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas¹. I.Mačernytė-Panomarovienė (2011) apibrėžia, kad „garantijos – tai atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises bei laisves įvairiose teisinių santykių srityse ir užtikrinti jų apsaugą nuo pažeidimų arba atkuriant pažeistas teises“². Mokslinėje literatūroje aiškinama, kad rinkos ekonomikos sąlygomis, rinka pati savaime negali nustatyti darbuotojų teisių apsaugos socialinių garantijų. Jos turi būti įtvirtintos darbo įstatymuose. I.Mačernytė-Panomarovienė (2011) išskiria, kad valstybė, spręsdama su darbo santykiais susijusius klausimus, „darbuotojams, turi nustatyti minimalias darbuotojų teisių garantijas, kolektyvinio susitarimo procedūras, individualių ir kolektyvinių ginčų reguliavimo ir sprendimo tvarką“³. Atkreipiame dėmesį, kad LR įtvirtintos teisės normos nustato garantijas dirbantiems viršvalandinį, nakties darbą, už tai mokant ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlyginimo ar mėnesinės algos, garantijas darbuotojui į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, garantijas į poilsį, atostogas bei kt.

Darbo kontekste svarbi darbo laiko samprata. A. Tartilaitė paaiškina, kad darbo ir poilsio režimas yra sudėtinė darbo sąlygų sąvokos dalis, kurią apibrėžia įstatymas ir LR Konstitucijos 49 straipsnio⁴ pavedimu DK numato maksimalią darbo laiko trukmę bei minimalią poilsio laiko trukmę, siekiant įgyvendinti darbuotojo konstitucinę teisę į poilsį ir laisvalaikį⁵. Mokslinėje literatūroje taip pat teigiama, kad „darbo laikas - tai darbo teisinio santykio elementas“⁶. Šiuo aspektu svarbu paminėti, kad darbdavys bei darbuotojas, būdami darbo teisinio santykio dalyviais, vykdydami darbo funkcijas, turi teises ir pareigas. Darbo požiūriu reikšminga yra darbdavio pareiga nustatyti darbo laiko bei poilsio laiko režimą⁷. Šį darbo teisinio

¹ Justinas Usonis, „Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte“ (daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius, 2005) 8

² Ingrida Mačernytė-Panomarovienė. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais. Monografija.* (Vilnius: UAB „Baltijos kopija“, 2011) 27

³ Ibid., 45

⁴ LR Konstitucija, priimta įsigaliojusi 1992 m. lapkričio 2 d., lrs, žr. 2018 m. gruodžio 1 d.

<http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>: LR Konstitucijos 49 str. „Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas.“

⁵ Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos Teisinis reguliavimas“ (daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010) 15

⁶ A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius. *Darbo teisė.* (Vilnius: „Mintis“ 1990) 130

⁷ Tartilaitė, supra note 5:15

santykio elementą lemia darbdavys, organizuodamas darbovietės, tame tarpe darbuotojų, darbo laiką.

Atsižvelgdami į darbe analizuojamų darbuotojų ypatybes, pažymime, kad jų darbo laiko organizavimui turi įtakos neatidėliotinos pagalbos darbų teisinis reguliavimas. Atkreiptinas dėmesys, jog LR teisės aktai apibrėžia neatidėliotinių darbų sąvoką, numato civilinės saugos sistemos pajėgų sudėtį, neatidėliotinos pagalbos darbų teikimo principus ir pan. LR Civilinės saugos įstatyme įtvirtintas nuolatinės parengties principas, įpareigoja neatidėliotinos pagalbos darbus teikiančių civilinės saugos sistemos pajėgų subjektus vykdyti jų kompetencijai priskirtas funkcijas: likviduoti įvykį, ekstremalųjį įvykį ir ekstremaliąją situaciją, šalinant jų padarinius, neatidėliotinai. Tuo pačiu paaiškiname, kad neatidėliotinos pagalbos darbus prognozuoti, suplanuoti jų atsiradimą ar kitaip įvertinti perspektyvoje - sudėtinga. Iš aukščiau aptartų nuostatų darome prielaidą, kad civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų paslaugų prieinamumas turi būti užtikrinamas visų LR Civilinės saugos įstatyme numatytų įvykių metu, todėl civilinės saugos sistemos pajėgoms priklausančių įstaigų vadovai turi organizuoti darbą, tame tarpe darbo laiką, kad įstaiga įgyvendintų savo funkcijas nepertraukiamai, visą parą, be poilsio dienų.

Taigi darbuotojo garantijos, darbdavio pareiga organizuoti darbo ir poilsio laiką, neatidėliotinos pagalbos darbų specifika, teisinis reguliavimas suponuoja tyrimo problemą - kaip civilinės saugos sistemos pajėgų subjektui tinkamai organizuoti darbuotojų, tiesiogiai vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką, kad neatidėliotinos pagalbos darbai būtų vykdomi, vadovaujantis nuolatinės parengties principu, būtų užtikrinta šių darbuotojų konstitucinė teisė į poilsį, laisvalaikį, sveikatą ar kitas įstatymuose nustatytas garantijas.

Tyrimo objektas. Darbo tyrimo objektas yra darbo laiko ypatumai darbuotojams, vykdančioms neatidėliotinos pagalbos darbus.

Tyrimo tikslas – nustatyti darbo laiko ypatumus darbuotojams, vykdančioms neatidėliotinos pagalbos darbus.

Tyrimo uždaviniai:

1. atskleisti neatidėliotinos pagalbos darbų sampratą, teisinio reguliavimo pagrindus,
2. nustatyti LR darbo laiko teisinio reglamentavimo trūkumus;
3. ištirti darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką reglamentuojančių teisės normų praktinį taikymą.

Mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. 2005 m. Justinas Usonis daktaro disertacijoje „Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte“ ištyrė kelių transporto darbuotojų darbo santykių reglamentavimo ypatumus, atskleidė ir įvertino tuo metu egzistuojančias šių darbuotojų darbo teisinio reguliavimo problemas ir trūkumus, teikė pasiūlymus dėl reguliavimo tobulinimo. 2012 m. Ramunė Guobaitė- Kiršlienė daktaro

disertacijoje „Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos“ teoriniu ir praktiniu lyginamuoju bei istoriniu aspektais analizavo ir vertino darbo laiko teisinio reguliavimo svarbiausius bruožus, perspektyvas, teikė galimas darbo organizavimo reformos kryptis bei konkrečius pasiūlymus, kurių įgyvendinimas užtikrintų veiksmingesnį darbo laiko teisinį reguliavimą, darbuotojų, darbdavių ir visuomenės interesų apsaugą LR.

Šiame darbe pirmą kartą nustatėme darbo laiko ypatumus darbuotojams, vykdančioms neatidėliotinos pagalbos darbus. LR iki šiol kompleksinio tyrimo tokia tema nebuvo. Darbe analizuojame neatidėliotinos pagalbos darbų sampratą, teisinio reguliavimo pagrindus; darbo laiko organizavimo ypatumus; vertiname LR nacionalinėje teisėje įtvirtintų teisės normų, reglamentuojančių darbo laiką, atitiktį ES teisės aktų reikalavimams; nustatome LR darbo laiko teisinio reglamentavimo trūkumus; vertiname LR teisės normų, atspindinčių nagrinėjamą temą, praktinį taikymą.

Tyrimo šaltiniai. Atliekant tyrimą naudojome darbo teisės mokslininkų publikacijas, mokslinę literatūrą, svarbiausius teisės šaltinius: LR Konstituciją, DK, LR Civilinės saugos sistemos įstatymą, LR Vyriausybės nutarimus, reglamentuojančius įvairius darbo laiko aspektus. Darbe taip pat analizuojame ES direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų nuostatas, ETT bei LR teismų praktiką, kolektyvines sutartis.

Tyrimo metodai. Darbe taikomi šie tyrimo metodai – sisteminis, aiškinamasis, loginis, dokumentų analizės, lingvistinis (gramatinis). Spręsdami užsibrėžtus uždavinius visi įvardinti metodai derinami tarpusavyje. Sudarant darbo struktūrą taikome sisteminį metodą. Tyrimo dalį, kurioje nagrinėjame darbo laiko teisinį reglamentavimą, pradedame nuo bendrų įstatymų nuostatų, toliau nagrinėjame specialias teisės normas, reguliuojančias darbo laiką darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus. Loginį lingvistinį, aiškinamąjį metodus naudojome nagrinėdami mokslinėje literatūroje bei teisės aktuose apibrėžtų sąvokų turinį. Dokumentų analizės metodu rėmėmės analizuodami teisės aktus, teismų praktiką, kolektyvines sutartis. Lingvistinį metodą naudojome aiškinant teisės normų turinį. Loginis metodas pasitelktas surinktiems duomenims apibendrinti, išvadoms formuluoti.

Tyrimo struktūra. Darbą sudaro įvadas, dėstomoji dalis (trys dalys), išvados ir pasiūlymai:

I darbo dalyje daugiausia dėmesio skiriame neatidėliotinos pagalbos darbų sampratos turiniui atskleisti, nagrinėjame teisės aktuose, moksliniuose darbuose apibrėžtas sąvokas, atskleidžiame neatidėliotinos pagalbos darbų LR teisinio reguliavimo pagrindus.

II darbo dalyje analizuojame darbo laiko sąvokos turinį. Remiantis moksline literatūra, LR nacionaline teise nustatome darbo laiko režimų rūšis. Taip pat nustatome ES teisės normas, darančias įtaką darbo laiko reguliavimui, analizuojame ETT praktiką. Kritiškai vertiname LR įtvirtintą darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko teisinį reguliavimą.

III darbo dalyje vertiname darbuotojų, veikiančių darbo sutarties pagrindu bei tiesiogiai vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką reglamentuojančių teisės normų praktinį taikymą LR teisei.

Darbe nagrinėjame LNSS šakos kolektyvinės sutarties, AB „Energijos skirstymo operatorius“ kolektyvinės sutarties, AB „Kauno energija“ kolektyvinės sutarties, AB „Šiaulių energija“ kolektyvinės sutarties, AB „Klaipėdos vanduo“ kolektyvinės sutarties, UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinės sutarties nuostatas, įtakančias darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko organizavimą.

Darbo pabaigoje pateikiamos išvados, pasiūlymai, literatūros sąrašas, anotacija, santrauka.

Ginamasis teiginys

LR teritorijoje veikiančių civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojų darbo laiko teisiniam reguliavimui turi įtakos direktyvos 2003/88/EB nuostatos, kai neatidėliotinos pagalbos darbai vykdomi įvykio metu.

1 NEATIDĒLIOTINOS PAGALBOS DARBŲ SAMPRATA, TEISINIO REGULIAVIMO PAGRINDAI

Europos Parlamento ir ES Tarybos nuomone, pastaraisiais metais padaugėjo gamtinių ir žmogaus sukeltų nelaimių, kurios buvo pakankamai didelio masto. Taip pat vertinant prognozes, kad ateityje nelaimės greičiausiai bus dar didesnės ir sunkesnės, o jų padariniai – didelio masto ir truks ilgiau, visų pirma dėl klimato kaitos ir galimos kelių gamtinių ir technologinių pavojų sąveikos, reikšmingu tampa integruotas požiūris į nelaimių valdymą. ES, siekdama pagerinti gamtinių ir žmogaus sukeltų nelaimių prevencijos, pasirengimo joms ir reagavimo į jas sistemų veiksmingumą, skatina solidarumą, remia bei papildo valstybių narių civilinės saugos veiksmus, sudaro palankesnes sąlygas juos koordinuoti⁸. Įgyvendinant šią idėją, Europos Parlamentas ir ES taryba priėmė 2013 m. gruodžio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimą Nr. 1313/2013/ES dėl ES civilinės saugos mechanizmo. ES civilinės saugos mechanizmu skatinamas valstybių narių solidarumas, nedarant poveikio svarbiausiai valstybių narių pareigai savo teritorijoje apsaugoti žmones, aplinką ir turtą, įskaitant kultūros paveldą nuo nelaimių ir užtikrinti pakankamus nelaimių valdymo gebėjimus, kad valstybės narės galėtų tinkamai ir nuosekliai reaguoti į nelaimes, kurių galima pagrįstai tikėtis ir joms pasirengti⁹.

Pažymima, kad LR galioja 1998 m. gruodžio 15 d. LR Civilinės saugos įstatymas Nr. VIII-971 (toliau tekste – Civilinės saugos įstatymas), kurio vienas iš uždavinių yra „organizuoti ir vykdyti įvykių, ekstremaliųjų įvykių ir ekstremaliųjų situacijų likvidavimo ir jų padarinių šalinimo darbus, atlikti gelbėjimo, paieškos ir neatidėliotinus darbus¹⁰“.

Darko kontekste reikia suvokti, jog nelaimių, katastrofų, avarijų ir kt. atvejų metu, yra telkiamos tam tikros pajėgos, kurių dalyviai atlieka tam tikrus darbus, kurie laikomi neatidėliotinos pagalbos darbais, todėl siekiant išspręsti darbe iškeltą problemą, svarbu nustatyti neatidėliotinos pagalbos darbų termino sampratos turinį, identifikuoti darbuotojus, organizacijas ar įstaigas, kurios būtų atsakingos už neatidėliotinos pagalbos darbų vykdymą bei nustatyti neatidėliotinos pagalbos darbų vykdymo ypatumus.

⁸Decision No 1313/2013/EU of the European Parliament and of the Council of 17 December 2013 on a Union Civil Protection Mechanism. eur-lex, žr. 2019 m. sausio 09 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1547031740648&uri=CELEX%3A32013D1313>

⁹ Ibid.

¹⁰ 1998 m. gruodžio 15 d. LR civilinės saugos įstatymas Nr. VIII-971, TAR, žr. 2019 m. sausio 9 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C15592B096FA/fQfiGqTqqD>

1.1 Neatidėliotinos pagalbos darbų samprata

Analizuojant mokslinę literatūrą, teisės aktus bei kitus dokumentus, nustatyta, jog neatidėliotinos pagalbos darbų sąvoka vartojama įvairiomis formuluotėmis bei interpretacijomis.

Pažymime, jog EK vartoja „neatidėliotinos pagalbos paslaugų“ terminą, anglų kalba – „*emergency service*“¹¹, kuris apibrėžiamas kaip „valstybės narės pripažinta neatidėliotinos ir skubios pagalbos paslauga, teikiama kilus tiesioginiam pavojui gyvybei ar sunkaus sužeidimo pavojui asmeniui ar visuomenės sveikatai ar saugai, privačiam ar viešajam turtui arba aplinkai“¹². Teisės terminų žodyne sąvoka „*emergency*“ aiškinama, kaip nenumatytas, nepaprastas atvejis, nepaprastoji, kritiška padėtis¹³. „*Service*“ traktuojama kaip 1) tarnyba, darbo sritis; 2) prievolė. „*Services*“ - paslaugos¹⁴. Taigi verčiant terminą pažodžiui, „*emergency service*“ turėtų būti suprantamas, kaip nepaprastosios, kritiškos padėties prievolė ar paslauga. EK „*emergency service*“ sąvoką formuluoja platesniame kontekste bei įvardija kaip „neatidėliotinos pagalbos paslaugų“ terminą.

Mokslinėje literatūroje susiduriama „nepaprastosios situacijos“ terminu. Nepaprastoji situacija suprantama kaip didelę žalą žmogiškiesiems ištekliams ir turtui sukeliantis neeilinis įvykis, kurio padariniai gerokai viršija bendruomenės galimybes atsikurti¹⁵.

LR įstatymuose vartojamų sąvokų žodyne įvardijama „neatidėliotinių darbų“ sąvoka, kuri paaiškinama, kad tai „veiksmai, užtikrinantys gelbėjimo, paieškos darbų vykdymą, turto išsaugojimą, sanitarinį švarinimą ir būtiniausių gyvenimo sąlygų atkūrimą įvykių, ekstremaliųjų įvykių ar ekstremaliųjų situacijų metu“¹⁶. Ši sąvoka vartojama Civilinės saugos įstatyme.

Svarbu paminėti, jog „neatidėliotinių darbų“ sąvoka, įtvirtinta Civilinės saugos įstatyme, siejama su įvykiais, kurių procese sukeliamas skirtingo laipsnio pavojus gyventojų gyvybei, sveikatai, turtui, aplinkai ar padaroma kito pobūdžio žala. Analizuojama sąvoka apima įvykius, ekstremalius įvykius ir ekstremalias situacijas. Civilinės saugos įstatyme įvykis apibrėžiamas, kaip ekstremaliojo įvykio kriterijų¹⁷ neatitinkantis, nepasiekęs gamtinis, techninis, ekologinis ar socialinis įvykis, keliantis pavojų gyventojų gyvybei ar sveikatai, jų socialinėms sąlygoms, turtui

¹¹ Commission recommendation of 8 September 2011 on support for an EU-wide eCall service in electronic communication networks for the transmission of in-vehicle emergency calls based on 112 ('eCalls'), žr. 2019 m. sausio 5 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011H0750&qid=1550730419367&from=LT>

¹² Ibid.

¹³ Vita Bitinaitė. *Mokomas anglų ir lietuvių kalbų teisės terminų žodynas* (Vilnius: Eugrimas, 2002), 80

¹⁴ Ibid., 184

¹⁵ Arvydas Survyla. *Nepaprastųjų situacijų valdymas* (Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2015) 15

¹⁶ Remigijus Mockevičius. *LR įstatymuose vartojamų sąvokų žodynas. Trečiasis papildytas leidinys* (Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras 2015) 793

¹⁷ Ekstremaliojo įvykio kriterijai – tai stebėjimais ir skaičiavimais nustatyti arba tarptautinėje praktikoje naudojami fizikiniai, cheminiai, geografiniai, medicininiai, socialiniai ar kiti įvykio mastą, padarinius ar faktą apibūdinantys dydžiai arba aplinkybės (kritinės ribos), kuriuos atitinkantis, pasiekęs ar viršijęs įvykis laikomas ekstremalioju. Žr. supra note 10.

ir (ar) aplinkai. Įvardintame įstatyme taip pat atskleidžiamas ekstremalaus įvykio sąvokos turinys, kuris aiškinamas kaip „nustatytus kriterijus atitinkantis, pasiekęs ar viršijęs gamtinis, techninis, ekologinis ar socialinis įvykis, kuris kelia pavojų gyventojų gyvybei ar sveikatai, jų socialinėms sąlygoms, turtui ir (ar) aplinkai.“ Ekstremalioji situacija suprantama kaip: „dėl ekstremaliojo įvykio susidariusi padėtis, kuri gali sukelti staigų didelį pavojų gyventojų gyvybei ar sveikatai, turtui, aplinkai arba gyventojų žūtį, sužalojimą ar padaryti kitą žalą“.

B. Pitrenaitės (2009) nuomone, sąvokos „ekstremalus įvykis“ ir „ekstremalioji situacija“ yra labai glaudžiai susiję terminai: ekstremalioji situacijos sąvokos branduolį sudaro ekstremaliausi įvykio sąvoka. Žmonių pagrindinis tikslas yra ne apsisaugoti nuo galimo ekstremalaus įvykio, bet išvengti atsidurti tokioje situacijoje, kurioje kils pavojus jų gyvybei, turtui ar aplinkai. Suprantama, kad būtų pasiektas šis tikslas, neįmanoma „apeiti“ ekstremalaus įvykio, nes įvairios techninės, organizacinės priemonės naudojamos pirmiausia siekiant išvengti ekstremalaus įvykio, o jei nepavyksta išvengti – „sutramdyti“ jį ir likviduoti padarinius¹⁸. Autorė aiškina, kad kiekvienas pavojingas įvykis turi tik jam būdingus požymius, kurie sukelia specifinius padarinius. Šiuo požiūriu skirtumas tarp žemės drebėjimo ir chemikalų išsiliejimo yra akivaizdus dėl jų skirtingos prigimties, nors savo padariniais jie gali būti labai panašūs. Tačiau atsiradęs pavojingas įvykis pats savaime dar nėra ekstremalus įvykis. Ekstremalus įvykis yra socialinis reiškiny, nes gamtinis ar technologinis įvykis tampa ekstremaliu tik tada, kai turi socialinį dėmenį. Žemės drebėjimas ar atominis sprogdimas be šio dėmens tėra tik geofizinis įvykis ar cheminė reakcija. Šiuos reiškinius galima vadinti ekstremaliu įvykiu (situacija) tik tokiu atveju, jei atsiranda kokio nors pobūdžio reikšmingas neigiamas poveikis socialiniams procesams¹⁹.

Mokslinėje literatūroje dar sutinkama „krizės“ sąvoka. Ši sąvoka glaudžiai susijusi ir net dažnai klaidingai tapatinama su terminu „ekstremali situacija.“ D. Smith (2006) krizės sąvoką apibūdina, kad – tai „žalingi įvykiai ar įvykių seka, kurie pasižymi ekstremaliomis ypatybėmis, viršijančiomis organizacijos (sistemos) sugebėjimą susidoroti su uždaviniais, kuriuos iškelia šie įvykiai. Taip pat jie gali pažeisti organizacijos ir su ja susijusių kitų organizacijų vykdomų funkcijų proporcijas. Įvykiai gali padaryti fizinę, finansinę žalą²⁰. Mokslinėje literatūroje krizė taip pat apibrėžiama kaip labai svarbi ir nestabili padėtis, suteikianti galimybę padaryti ryžtingus pokyčius. Apskritai krizė dažniausiai yra staigus ir netikėtas neigiamas pokytis, dėl kurio susidaro kritinė, pavojinga ir nestabili situacija asmenų, jų grupių,

¹⁸ Birutė Pitrenaitė, „Ekstremalių situacijų valdymo veiksmingumo didinimas Lietuvoje“ (daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas (03S), Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2009) 23-24

¹⁹ Ibid.

²⁰ Denis Smith, Dominic Elliott. *Key Readings in Crisis Management* (Great Britain: Routledge Taylor & Francis Group, 2006) 6

organizacijos ar bendruomenės lygmenyje. Krizėms dažnai būdingi procesų normalumo ir stabilumo sutrikimai, taip sukuriant įvairių laipsnių chaosą²¹. Dawn R. Gilpin ir Priscilal J. Murphy (2008) pažymi, kad krizės gali būti apibrėžtos pagal krizės kilimo priežastis, kaip pavyzdžiui krizė kylanti dėl natūralių priežasčių, dėl žmonių veiklos (technologinių priežasčių), ekonominių priežasčių ir pan.²². B. Petrėnaitė (2009) pažymi, kad krizėms ir ekstremalioms situacijoms yra būdingos trys susijusios charakteristikos: egzistuoja kokio nors pobūdžio grėsmė; veikia netikėtumo veiksnys; reikalinga reaguoti ir taikyti tam tikras poveikio priemones. Iš esmės krizė yra įvairaus pobūdžio sudėtingi įvykiai, kurie sutrikdo sugebėjimą šiuos įvykius valdyti. Krizė gali turėti/ neturėti kasdienės avarijos, ekstremalaus įvykio, katastrofos požymių. Tuo tarpu ekstremali situacija susijusi su labiau „apčiuopiamais“ reiškiniais, kurie paprastai turi fizinę išraišką ir sukelia fizinį pavojų. Nors abi krizės ir ekstremalios situacijos - sąvokos dažnai vartojamos apibūdinti nepageidautinas pavojingas situacijas, „ekstremali situacija“ iš esmės yra siauresnė sąvoka už „krizę“. Glaudus ryšys tarp krizės ir ekstremalios situacijos yra toks, kad pastaroji gali sukelti krizę²³.

Iš aukščiau aptartų sąvokų konstatuojame, jog įvykiams apibūdinti gali būti vartojamos ir kitos sąvokos: katastrofos, nelaimės, avarijos, krizės, pavojingas įvykis, tačiau kad įvykis būtų pripažintas ekstremaliu turi būti socialinis dėmuo. Pagal LR įtvirtintą teisinį reguliavimą „neatidėliotini darbai“ vykdomi ne tik ekstremalios situacijos, ekstremalaus įvykio, bet ir ekstremaliojo įvykio kriterijų neatitinkančio gamtinio, techninio, ekologinio ar socialinio įvykio, keliančio pavojų gyventojų gyvybei ar sveikatai, jų socialinėms sąlygoms, turtui ir (ar) aplinkai, metu. Civilinės saugos įstatyme įtvirtintos „neatidėliotinų darbų“ sąvokos turinys apima veiksmų kategorijas, kurios turėtų būti laikomos „neatidėliotinais darbais“:

- veiksmai, užtikrinantys gelbėjimo darbus, kuriais įvykių, ekstremaliųjų įvykių ar ekstremaliųjų situacijų metu siekiama išgelbėti gyventojų gyvybes, sveikatą ir turtą, suteikti jiems pirmąją medicinos pagalbą ir (ar) nugabenti juos į sveikatos priežiūros įstaigas, taip pat apsaugoti aplinką;
- veiksmai, užtikrinantys paieškos darbų vykdymą, kuriais siekiama surasti įvykių, ekstremaliųjų įvykių ar ekstremaliųjų situacijų metu dingusius, pasiklydusius ar nukentėjusius gyventojus, patyrusius avariją laivus ir orlaivius;
- veiksmai, užtikrinantys turto išsaugojimą,
- veiksmai, užtikrinantys sanitarinį švarinimą,

²¹ Hagen, Ryan ; Statler, Matthew ; Penuel, K. Bradley. *Encyclopedia of Crisis Management*. Žr. 2019 m. vasario 7 d. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzU5MjU1OV9fQU41?sid=b758bcc9-3c2f-4433-9989-7ebc1129b55d@sdc-v-sessmgr06&vid=0&format=EK&lpid=n10&rid=0>

²² Dawn R. Gilpin ir Priscilal J. Murphy. *Crisis Management an a complex world* (Oxford: University press, 2008)

16

²³ Petrėnaitė, supra note 18: 25-26

- veiksmai, užtikrinantys būtiniausių gyvenimo sąlygų atkūrimą²⁴.

Įvardinti veiksmai yra susiję su žmonių gyvybės, sveikatos, turto, aplinkos išsaugojimu, socialinėmis sąlygomis. Veiksmų turinys leidžia daryti išvada, jog visi įtvirtinti veiksmai atsiranda iš pagalbos poreikio, t.y. atsakas į pagalbos prašymą. Atkreipiame dėmesį, jog pagal numatytą teisinį reguliavimą, kitokio pobūdžio veiksmai neturėtų būti laikomi „neatidėliotinais darbais“.

Tuo pačiu pažymime, kad LR teritorijoje veikia Bendrasis pagalbos centras, kurio pagrindinis uždavinys - užtikrinti atsakymą į pagalbos skambučius ir reagavimą į pagalbos prašymus. ETT byloje C-52/04 pažymėjo, kad civilinės saugos tarnybos veikla skiriasi nuo pagalbos tarnybos veiklos, kuri susijusi su pagalbos teikimu sužeistiesiems ir ligoniams²⁵. Tačiau darbo autorė pabrėžia, kad LR nėra atskirų tarnybų veikiančių pagal Civilinės saugos įstatymą kaip civilinės saugos sistemos pajėgų subjektai bei pagal 2004 m. gegužės 25 d. LR Bendrojo pagalbos centro įstatymą IX-2246 (toliau tekste – Bendrojo pagalbos centro įstatymas) - pagalbos tarnybos (plačiau kalbama 1.2 skyriuje). Pagal Civilinės saugos įstatymą į „neatidėliotinių darbų“ sąvokos turinį patenka veiksmai, užtikrinantys gelbėjimo darbus, paieškos darbų vykdymą, turto išsaugojimą, sanitarinį švarinimą ir kt. atliekami įvykio metu. Todėl, norėdami suvokti LR neatidėliotinos pagalbos darbų teisinį reguliavimą, turime suprasti Bendrojo pagalbos centro įstatyme įtvirtintas nuostatas. Pagal Bendrojo pagalbos centro įstatymą pagalbos centrui operatyviai įvertinus pagalbos prašymus, nustatius teiktos pagalbos poreikį, perduodami pranešimai apie pagalbos poreikį atitinkamoms pagalbos tarnyboms, kai pagalba turi būti teikiama nelaimės vietoje. Darbo atžvilgiu įstatyme vartojama pagalbos sąvoka yra reikšminga. Vadovaujantis Bendrojo pagalbos centro įstatymu, pagalba – tai neatidėliotini veiksmai nelaimės vietoje, atliekami pagalbos tarnybų pagal savo kompetenciją reaguojant į pranešimus apie pagalbos poreikį²⁶. Bendrojo pagalbos centro įstatyme reglamentuojama, kad pagalbos tarnybos, gavusios Pagalbos centro perduotą pranešimą apie pagalbos poreikį, jų veiklą reglamentuojančių teisės aktų nustatyta tvarka privalo reaguoti į šį pranešimą ir pagal savo kompetenciją nelaimės vietoje suteikti pagalbą.

Išanalizavus Bendrojo pagalbos centro įstatymo normas, nustatyta, kad. įstatyme neįvardinta kokios kategorijos įvykiuose (įvykiai, ekstremalūs įvykiai, ekstremalios situacijos) teikiama pagalba bei įvertinus „pagalba“ sąvokos turinį, konstatuojame, jog „neatidėliotini veiksmai“ vykdomi kasdienės veiklos metu, t.y. įvykio metu. Pažymime, kad Bendrojo pagalbos

²⁴ Supra note 10

²⁵ Byla C-52/04, eur-lex, žr. 2019 m. sausio 17 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1547710004666&uri=CELEX:62004CO0052>

²⁶ 2004 m. gegužės 25 d. LR bendrojo pagalbos centro įstatymas Nr. IX-2246, TAR, žr. 2019 m. sausio 8 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.95C4D287AAA9/WIIRvIWtJj>

centro įstatyme nedetalizuojami „neatidėliotini veiksmai“, tačiau iš sąvokos konstrukcijos „atliekami pagalbos tarnybų pagal savo kompetenciją“, teigiame, jog „neatidėliotini veiksmai“ apima visus darbus, kuriais siekiama užkirti kelią rengiamam, daromam ar padarytam teisės pažeidimui, staiga iškilusios grėsmės dėl gyvybės, sveikatos, saugumo, aplinkos, materialių, nematerialių ar kitų vertybių suvaldymui²⁷.

Atsižvelgiant į darbo tikslą - nustatyti darbo laiko ypatumus darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, bei tai, kad DK yra vienas iš LR darbo teisės šaltinių, reglamentuojančių darbo laiko ypatumus, buvo analizuojamos DK teisės normos. Analizuojant šį teisės šaltinį, nustatyta, kad DK vartojama neatidėliotinos (gyvybinės) paslaugų sąvoka, kurios turinys neapibrėžtas, o neatidėliotinos pagalbos darbų sąvoka nenumatyta. Todėl DK laikomas nereikšmingu neatidėliotinos pagalbos darbų sąvokos turiniui atskleisti.

Taigi išanalizavus mokslinėje literatūroje, teisės aktuose įtvirtintų sąvokų įvairovę, reiktų išskirti, kad neatidėliotinos pagalbos darbų vykdymas yra situacija, atsirandanti dėl nenumatytų įvykių, kai kyla grėsmė gyvybei, sveikatai, turtui saugai arba aplinkai, bei kuriems reikia skubių veiksmų ir dėmesio²⁸. Civilinės saugos įstatymas yra LR teisėje pagrindinis teisės aktas reglamentuojantis „neatidėliotinų darbų“ sampratą. Autorės nuomone, Bendrojo pagalbos centro įstatymas taip pat yra reikšmingas neatidėliotinos pagalbos darbų sampratai atskleisti, kadangi šis įstatymas reglamentuoja pagalbos tarnybų pareigą reaguoti į pagalbos prašymus ir vykdyti neatidėliotinus veiksmus įvykio metu (pagal Civilinės saugos įstatymą).

Taigi Civilinės saugos įstatymas apibrėžia „neatidėliotinų darbų“ terminą, o Bendrojo pagalbos centro įstatyme neatidėliotiniams veiksams apibūdinti vartojama „pagalbos“ sąvoka. Abi sąvokos numato tam tikrus veiksmus/ neatidėliotinus veiksmus tam tikros kategorijos įvykio (nelaimės vietoje) metu. Sąvokoje „pagalba“ numatytas neatidėliotinų veiksmų vykdytojas bei konstatuojamas pagalbos poreikis. „Neatidėliotinų darbų“ sąvokos turinyje vykdytojas, pagalbos prašymas neįvardinti, tačiau darbo autorės nuomone, „neatidėliotini darbai“ nevykdomi, jei nėra jų poreikio. Civilinės saugos įstatyme, Valstybės ekstremaliųjų situacijų operacijų centro nuostatuose, Ekstremaliųjų situacijų operacijų centrų sudarymo ir darbo organizavimo tipinės tvarkos apraše, Valstybinis ekstremaliųjų situacijų valdymo plane nėra konkrečiai nurodoma, kokių būdu civilinės apsaugos sistemos pajėgų subjektai sužino apie „neatidėliotinų darbų“ poreikį (nekalbant apie tolimesnius veiksmus, kai veikia ekstremalios situacijos komitetas ar operacijų centrai), todėl manome, jog tokioje situacijoje veikiama pagal Bendrojo pagalbos centro įstatymo nuostatas. Darbo autorės nuomone, Civilinės saugos įstatyme ir Bendrojo pagalbos centro įstatyme vartojamos „neatidėliotinų darbų“ ir „pagalbos“ sąvokos turėtų būti

²⁷ Supra note 26

²⁸ Hagen Ryan Statler, supra note 21

siejamos tarpusavyje ir norėdami išlaikyti teisės normų nuoseklumą, įstatymuose vartojamas sąvokos turėtume apibrėžti terminais, išlaikant turinio loginį kontekstą. Taigi įvertinus EK rekomendacijoje vartojamos sąvokos „*emergency service*“ (lietuvių kalba „neatidėliotinos pagalbos paslaugos“) konstrukciją, LR teisės normas, reglamentuojančias „pagalbos“, „neatidėliotinių darbų“ teikimą, taip pat atsižvelgiant į tai, jog Civilinės saugos įstatyme įtvirtinta „neatidėliotinių darbų“ siejami su pagalbos poreikiu bei pagalbos teikimu, būtų tikslinga Civilinės saugos įstatyme įtvirtintą sąvoką praplėsti ir formuluoti kaip „neatidėliotinos pagalbos darbai“. Atsižvelgiant į įvardintas aplinkybes, Civilinės saugos įstatyme numatyta „neatidėliotinių darbų“ sąvokai apibūdinti darbe naudosisime „neatidėliotinos pagalbos darbų“ sąvoką, o darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus - darbuotojai.

Mokslinėje literatūroje teigiama, kad daugelyje šalių įvairios socialinės grupės vykdo tam tikras priemones, kad apsisaugotų (nepavykus apsisaugoti - išsigelbėtų) nuo įvairių nelaimių, avarijų, katastrofų. Gyventojai, visuomeninės organizacijos, visi ūkio subjektai, savivaldybių ir valstybės institucijos rengiasi galimoms ekstremalioms situacijoms, o joms susidarius, atitinkamai reaguoja, siekiant apsaugoti gyvybes, turtą, aplinką nuo įvykio neigiamo poveikio. Tokia specifinė veikla vadinama „ekstremalių situacijų valdymu“²⁹. S. Olsson (2009) vartoja „križių valdymo“ sąvoką bei pažymi, kad „križių valdymas“ yra suprantamas kaip „ekstremalių situacijų valdymas“ ar „neatidėliotinos pagalbos darbų valdymas“. Šios sąvokos vartojamos kaip sinonimai³⁰.

1.2 Neatidėliotinos pagalbos darbų teisinio reguliavimo pagrindai

Ekstremalių situacijų valdymo agentūros, kurios veikia mieste, miestelyje, apskrityje ir pan., dažniausiai yra pirmosios agentūros, reaguojančios į daugumą ekstremalių situacijų - tiesiogiai arba koordinuojant vietos valdžios išteklius. Daugelis ekstremalių situacijų, įskaitant cheminių medžiagų išliejimą, eismo įvykius, struktūros žlugimą, gaisrus, grėsmes gyvūnams ir daugybę ekstremalių oro sąlygų, įvyksta tik vietos lygmeniu, o juos geriausiai valdo vietos agentūros, kurios yra arčiausiai įvykio vietos. Kitoms ekstremalioms situacijoms dėl teritorinio išplitimo, specializuotų žinių poreikio (ligų kontrolės ir prevencijos centrai ir kitos agentūros turi išteklių infekcinėms ligoms gydyti) gali prireikti valstybės valdžios institucijų dėmesio. Pavyzdžiui, gaisrai dažnai plinta nepaisant miesto ribų, uraganai, pūgos ir sausros, retai apsiriboja tik tam tikra geografine teritorija³¹.

²⁹ Pitrėnaitė, supra note 18: 26

³⁰ Stefan Olsson. *Crisis Management in the European Union. Cooperation in the Face of Emergencies*(Berlin: Springer 2009) 2

³¹ Hagen Ryan Statler, supra note 21

Mokslinėje literatūroje paaiškinama, kad ekstremalių situacijų valdymo procesas susideda iš fazių, etapų, komponentų. B. Petrėnaitė (2009) ekstremalių situacijų valdymo procesą išskirstė į fazes: ekstremalios situacijos rizikos mažinimas, parengtis, reagavimas, padarinių likvidavimas. A. Survila (2015) nustatė neparastųjų situacijų valdymo proceso komponentus: rizikos mažinimas, pasirengimas neparastai situacijai, atsakas (reagavimas į neparastąją situaciją), atkūrimas (atsigavimas) po neparastosios situacijos. Teoretikai taip pat išskiria ekstremalių situacijų valdymo proceso etapus: švelninimas, pasirengimas, reagavimas ir atkūrimas³². Išanalizavus mokslinėje literatūroje dėstomą ekstremaliųjų situacijų valdymo procesą, pažymime, kad kiekvieno specialisto išaiškinimas neprieštarauja kitų nuomonei, todėl apibendrinant galime įvardinti tokias ekstremalių situacijų valdymo proceso sudedamąsias dalis:

- **rizikos mažinimas.** A. Survila (2015) teigia, kad rizikos mažinimas – tai bet kuri ilgalaikė priemonė, skirta sumažinti grėsmės pasireiškimo riziką, mažinant tos rizikos tikimybės ir /ar padarinių komponentę³³. Per šį etapą vykdoma grėsmių stebėseną, ekstremalių įvykių prognozavimas ir prevencija kaip prognozės rezultatų realizavimas. Todėl laikoma, kad rizikos mažinimas tai prevencinio pobūdžio politika, strategija ir veiksmai, siekiant išvengti ekstremalių įvykių arba sumažinti neigiamą poveikį³⁴;
- **parengtis/ pasirengimas.** Teoretikai aiškina, kad daug skirtingų institucijų dalyvauja pasirengimo veiksmuose. Kai grėsmė pasireiškia, kiekvienas iš jų atlieka savo vaidmenį ir pareigas. Pasirengimo fazės tikslai - išsiaiškinti ką reikės daryti po grėsmės pasireiškimo, kaip veikti turint reikalingą ir efektyvią įrangą, šis procesas gali užtrukti ne vienerius metus, kol bus pasiektas atitinkamas lygis. Taigi šis etapas susijęs su ekstremalių situacijų valdymo planų ir procedūrų kūrimu, įrangos ar technikos ir kitų materialiojo išteklių rezervo kaupimu, operatyvių tarnybų ir jų veiklos aprūpinimo priemonių išdėstymu, komunikavimo, informacijos valdymo ir koordinavimo procesų sureguliuavimu; personalo rengimu ir efektyvia užduočių vykdymą užtikrinančia personalo kvalifikacija, pratybomis ir treniruotėmis bei visuomenės mokymu³⁵. Pasirengimo principas numato valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų, ūkio subjektų pareigą iš anksto pasirengti galimoms ekstremaliosioms situacijoms³⁶.
- **reagavimas/ atsakas.** Veiksmai, vykdomi esant ekstremalaus įvykio poveikiui arba iš karto po jo pasireiškimo. Tai paieškos ir gebėjimo darbai, medicininės pagalbos teikimas, ir kt. Tikslas- lokalizuoti ekstremalų įvykių ir sumažinti jo poveikį žmonėms, turtui, aplinkai³⁷, t.y.

³² Hagen Ryan Statler, supra note 21

³³ Survyla, supra note 15: 144

³⁴ Petrėnaitė, supra note 18: 27-28

³⁵ Petrėnaitė, supra note 18: 27-28

³⁶ Survyla, supra note 15: 189

³⁷ Opt.cit.

apsaugoti gyvybes ir užkirsti kelią nelaimės padarytoms savybėms. Vienas svarbiausių šio etapo veiksmų yra nustatytų parengties veiksmų įgyvendinimas įvykio metu³⁸;

- **padarinių likvidavimas/ atkūrimas.** Šis etapas prasideda iškart po avarijos arba nelaimės pabaigos³⁹. Veikla vykdoma pasibaigus reagavimo veiksams, kai atstatomi pastatai, atkuriamos komunikacijos, tvarkoma pažeista infrastruktūra ir kt. Visos priemonės nukreiptos pašalinti ekstremaliosios situacijos padarytus nuostolius ir stabilizuoti padėtį⁴⁰. Šio etapo tikslas - padėti bendruomenėms grįžti prie įprastos rutinos. Atkūrimo etape vykdomi veiksmai apima nuolaužų pašalinimą, statinių ir (arba) infrastruktūros remontą ir atstatymą, finansinės pagalbos bei teikti specialiąsias pagalbos programas, kuriomis siekiama paveikti žmones. Fazės trukmė gali būti kelios valandos (pvz., nelaimingas atsitikimas keliuose) iki kelių metų (pvz., įvykis kaip uraganas „Katrina“) atsigauti po nuniokojimo⁴¹.

Ekstremalių situacijų valdymo procesas yra ciklas. Vadinasi, sprendžiant kilusio įvykio suvaldymo klausimą, pereinamos visos įvardintos fazės, tačiau neatidėliotinos pagalbos darbai atliekami reagavimo, padarinių likvidavimo etapuose.

Civilinės saugos įstatymas numato ekstremalių situacijų valdymo sampratą, ekstremaliųjų situacijų valdymo procesą, ekstremalių situacijų komisijos formavimo, veiklos nuostatų tvirtinimo tvarką, vykdomų funkcijų turinį ir kt., tačiau atsižvelgdami į darbo tikslą, plačiau Civilinės saugos įstatyme įtvirtintas nuostatas nagrinėsime tik tokia apimtimi, kiek jos leis atskleisti neatidėliotinos pagalbos darbų vykdymo ypatumus bei identifikuoti jų vykdytojus.

Remiantis Civilinės saugos įstatymo 19 str. nuostatomis, civilinės saugos sistemos pajėgoms, kurios „skirtos gelbėjimo, paieškos ir neatidėliotiniams darbams atlikti, įvykiams, ekstremaliesiems įvykiams, ekstremaliosioms situacijoms likviduoti ir jų padariniams šalinti ekstremaliosios situacijos židinyje“⁴², priskiriamos:

- priešgaisrinės gelbėjimo pajėgos;
- policijos pajėgos;
- Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos pajėgos;
- Lietuvos nacionalinei sveikatos sistemai priklausančių asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų pajėgos, teikiančios sveikatos priežiūros paslaugas įvykių, ekstremaliųjų įvykių ir ekstremaliųjų situacijų metu;
- Viešojo saugumo tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos pajėgos;
- Valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos pajėgos;

³⁸ Hagen Ryan Statler, supra note 21

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Pitrėnaitė, supra note 18: 27-28

⁴¹ Hagen Ryan Statler, supra note 21

⁴² Supra note 10

- avarinių tarnybų, atliekančių neatidėliotinus darbus, pajėgos (vandentiekio, kanalizacijos, elektros, šilumos tinklų, dujų ūkio, kelių priežiūros tarnybų, sanitarinio švarinimo ir kitas komunalines paslaugas teikiančių įmonių pajėgos);
- ūkio subjekto pajėgos (ūkio subjekto darbuotojai);
- parengtų savanorių ir asociacijų pajėgos.

Civilinės saugos įstatymo 28 str. nustatomos civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų funkcijos įvykio, ekstremalaus įvykio, ekstremalios situacijos metu (1 Priedas). Iš 1 Priede aptartų nuostatų darome išvadą, jog Civilinės saugos įstatymo įtvirtintų civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų veiklos apimtis bei dalyvavimo nutikus tam tikro pobūdžio įvykiui būtinumas. Įvykiuose, ekstremaliuose įvykiuose; ekstremaliose situacijose dalyvauja ir jų kompetencijai priskirtas funkcijas atlieka priešgaisrinės gelbėjimo pajėgos, greitosios medicinos pagalbos paslaugas teikiančių įstaigų darbuotojai. Ekstremaliuose įvykiuose, ekstremaliose situacijose dalyvauja policijos pareigūnų pajėgos, Viešojo saugumo tarnybos pareigūnai, asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros įstaigos. Valstybės sienos apsaugos tarnyba dalyvauja įvykiuose, ekstremaliuose įvykiuose, ekstremaliosiose situacijose, tačiau dalyvavimo reikalavimas ribojamas pasienio ruožu ir kitais valstybės sienos apsaugos tarnybos kontroliuojamais ar saugomais objektais. Atsižvelgiant į neatidėliotinos pagalbos darbų sąvokos turinį, veiksmus priskirtinus neatidėliotinos pagalbos darbams atlieka visos 1 Priede išvardintos civilinės saugos sistemos pajėgos. Pažymima, jog šiame straipsnyje numatytos bendros civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų funkcijos, subjektų veiklos kompetencija įtvirtinta subjektų veiklos nuostatuose ir kt. veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose, dokumentuose.

Atkreipiamė dėmesį, jog Bendrojo pagalbos centro įstatyme įtvirtintos pagalbos sąvokos turinį patenka pagalbos tarnybos terminas, kuris apima tokius struktūrinius vienetus, kaip policija, priešgaisrinės gelbėjimo pajėgos, greitosios medicinos pagalbos tarnyba. Pažymime, kad Bendrojo pagalbos centro įstatyme numatytas sąrašas nėra baigtinis. Bendrojo pagalbos centro įstatyme reglamentuojama, jog „pagalbos tarnybomis gali būti laikomi ir kiti viešieji ir privatieji juridiniai asmenys, kai jie pasitelkiami reaguoti į pranešimus apie pagalbos poreikį įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis“⁴³. Todėl darome išvadą, kad šis įstatymas numato pirmines pagalbos tarnybas (policija, priešgaisrinės gelbėjimo pajėgos, greitosios medicinos pagalbos tarnyba), kurios atlieka neatidėliotinos pagalbos darbus nelaimės vietoje. Pagal Bendrojo pagalbos centro įstatymą, Pagalbos centro veikla grindžiama nenutrūkstamo paslaugų teikimo principu, kuris reiškia, kad pagalbos skambučiai Pagalbos centre priimami ir į pagalbos prašymus reaguojama visą parą darbo, poilsio bei švenčių dienomis, taip pat operatyvumo principu, kuris reiškia, kad Pagalbos centras užtikrina

⁴³ Supra note 26

neatidėliotiną ir tikslų reagavimą į pagalbos prašymus. Vadinasi įvardintų pagalbos tarnybų pasiekiamumas turi būti užtikrintas visą parą, nepertraukiamai.

Civilinės saugos įstatyme įtvirtintas nuolatinės parengties principas reikalauja, kad pagal ekstremaliosios situacijos lygį⁴⁴ kiekvienas civilinės saugos sistemos subjektas privalo užtikrinti jo vadovaujamo civilinės saugos sistemos pajėgų parengtį, materialinių išteklių panaudojimą likviduojant įvykį, ekstremalųjį įvykį ir ekstremaliąją situaciją ir šalinant jų padarinius, ekstremaliosios situacijos metu pagal kompetenciją dalyvauti atliekant ekstremaliosios situacijos likvidavimo ir jos padarinių šalinimo darbus⁴⁵. Civilinės saugos sistemos pajėgų subjektai kasdienėje veikloje veikia pirmu (kasdieniu) civilinės saugos sistemos parengties lygiu. Antro (sustiprintą) ir trečio (visiškos parengties) civilinės saugos sistemos parengties lygiai skelbiami ir atšaukiami Civilinės saugos įstatymo nustatyta tvarka, plačiau darbe šį procesą reglamentuojančios nuostatos nenagrinėjamos. Atsižvelgiant į civilinės saugos sistemos parengties lygius, manome, kad civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojai vykdo neatidėliotinos pagalbos darbus kasdienėje veikloje nelaimiu, avarijų ir kt. atveju metu, kurie būtų kvalifikuojami kaip neatidėliotinos pagalbos darbai vykdomi įvykio metu, iki kol įstatymų nustatyta tvarka būtų paskelbta ekstremali situacija, t.y. antro (sustiprinto) ar trečio (visiškos parengties) lygio parengtis, ir vykdo neatidėliotinos pagalbos darbus ta apimtimi kaip numato teisinis reguliavimas, t.y., atlieka savo funkcijas pirmo (kasdienio) lygio atveju pagal įstaigų strateginiuose ir metiniuose veiklos planuose, nuostatuose ar kituose steigimo dokumentuose; antro (sustiprinto) ar trečio (visiškos parengties) lygio – pagal nustatytas standartines, ekstremaliųjų situacijų valdymo planuose numatytas procedūras.

Įvertinus aptartas nuostatas, galime konstatuoti, kad neatidėliotinos pagalbos darbai suprantami, kaip veiksmai, kuriais siekiama apsaugoti gyvybę, sveikatą, turtą, aplinką, surasti dingusį (paieškos darbai) asmenį ar patyrusius avariją laivus ir orlaivius bei užtikrinti sanitarinį švarinimą, būtiniausių gyvenimo sąlygų atkūrimą, tačiau šių veiksmų vykdymą lemia aplinkybės, kai kyla grėsmė gyvybei, sveikatai, turtui saugai arba aplinkai, kai reikia skubių veiksmų ir dėmesio. LR teisės šaltinis, reglamentuojantis neatidėliotinos pagalbos darbų

⁴⁴ Civilinės saugos įstatyme numatyta, kad siekiant pasirengti greitai ir tinkamai likviduoti ekstremaliąsias situacijas ir šalinti galimų ekstremaliųjų situacijų padarinius, nustatoma trijų lygių civilinės saugos sistemos parengtis: pirmo (kasdienio) lygio – kai civilinės saugos sistemos subjektai (tame tarpe civilinės saugos sistemos pajėgos) vykdo strateginiuose ir metiniuose veiklos planuose, patvirtintuose valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų, kitų įstaigų ir ūkio subjektų vadovų, nuostatuose ar kituose steigimo dokumentuose numatytas prevencines civilinės saugos priemones ir atlieka savo funkcijas likviduojant įvykius; antro (sustiprinto) lygio – kai civilinės saugos sistemos subjektai (tame tarpe civilinės saugos sistemos pajėgos) pasirengę pereiti į visiškos parengties lygį ir valdyti ekstremaliąsias situacijas. Tam nustatomos standartinės, ekstremaliųjų situacijų valdymo planuose numatytos procedūros, ekstremaliųjų situacijų komisijų ir operacijų centrų nariams parengiamos darbo vietos; trečio (visiškos parengties) lygio – kai civilinės saugos sistemos subjektai pasirengę vykdyti užduotis ir funkcijas ekstremaliųjų situacijų metu, pasitelkiami žmogiškieji ir materialiniai išteklių, sušaukiamos ekstremaliųjų situacijų komisijos ir operacijų centrų nariai, parengiamos būtinos paimti iš valstybės rezervo civilinės saugos priemonių atsargos.

⁴⁵ Supra note 10

sampratą, jų teisinį reguliavimą yra Civilinės saugos įstatymas. Civilinės saugos įstatyme įtvirtintas visiškos parengties principas įpareigoja civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų atstovus planuoti darbą, funkcijų prieinamumą taip, kad būtų garantuotas savalaikis reagavimas į susidariusį įvykį, pakankamas resursų, tame tarpe darbuotojų, sutelkimas neatidėliotinos pagalbos darbams atlikti, savalaikis padarinių likvidavimas⁴⁶.

⁴⁶ Šiuo aspektu reikšmingas yra darbuotojų planavimo procesas. Darbuotojų planavimas - tai „reikiamo tinkamų žmonių skaičiaus numatymą reikiamoms darbo vietoms reikiamu laiku. Žr.: Kauno technologijos universitetas, *Viešasis administravimas. Monografija* (Kaunas: Technologija, 2003) 219

2 DARBO LAIKO ORGANIZAVIMO REGLAMENTAVIMAS

Darbo teisinis reguliavimas svarbus nustatant laikotarpus, kurie leistų įvykdyti darbuotojo darbo funkcijas, užduotis bei kitus darbdavio nurodymus ir tuo pačiu, būtų užtikrinama darbuotojų sauga, sveikata, viešoji gerovė. Nuo to kaip teisės normomis bus apibrėžtas darbo laikas, priklausys darbuotojo teisės, garantijos, pareigos; darbdavio teisės ir pareigos, pati darbo laiko trukmė⁴⁷. Valstybė turi numatyti teisės normas, kurių darbdaviai turėtų nepažeisti, užtikrinant darbuotojų teisių į darbo bei poilsio režimą. Darbo ir poilsio laiko trukmė yra viena iš svarbiausių darbo sąlygų, dėl kurios tariamasi individualiose ir kolektyvinėse sutartyse⁴⁸. O teisės aktai nustato leidžiamus maksimalius darbo laiko normas dydžius, minimalius poilsio laiko normatyvus.

Tačiau norėdami darbe atskleisti darbuotojų darbo laiko ypatumus, visų pirma turime suvokti darbo laiko sampratą, valstybėje įtvirtintą darbo laiko teisinį reguliavimą.

2.1 Darbo laiko samprata

Darbas ir laikas – dvi labai plačios tiek pavienio žmogaus, tiek žmonių visuomenės būties sąvokos. Laiko sąvoka nusako kiekybinius, o darbo sąvoka kokybinius žmogaus būties požymius. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad darbas be laiko neįmanomas, o laikas be darbo žmogaus būties požiūriu yra bevaisis. Darbo rezultatuose atsispindi kokybinė laiko tėkmės pusė. Visa tai kas žmonijai vertinga, sukurta darbu per tas laiko atkarpas, kurios buvo paverčiamos darbo laiku⁴⁹.

Mokslinėje literatūroje vartojama ne viena darbo laiko sampratos interpretacijų. J. Usonis (2005) teigia, kad „darbo laikas – tai tam tikras laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo vykdyti darbdavio pavestas darbo funkcijas arba būti nurodytoje darbo vietoje“⁵⁰. V. Nekrašas (1990) paaiškina: vadovaujantis požiūriu, kad „darbuotojas, paklusdamas organizacijos vidaus darbo tvarkai, darbo laiku privalo būti darbo vietoje ir vykdyti administracijos pavedimus“, „darbo laikas yra kalendorinio laiko dalis (nustatytos dienos, valandos), kurią darbuotojas, laikydamasis organizacijoje numatytos vidaus darbo tvarkos, privalo dirbti jam pavestą

⁴⁷ Ramunė Guobaitė- Kiršlienė, „Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos“ (daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01 S) Vilnius, 2012) 79

⁴⁸ Teisinės informacijos centras. *Darbo teisė. Vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras 2008) 268

⁴⁹ Povilas Vanagas. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą. Vadovėlis* (Kaunas: Technologija, 2009) 32

⁵⁰ Usonis, supra note 1: 40

darbą⁵¹. Mokslinėje literatūroje sutinkama ir kitų darbuotojo darbo laiko sąvokų apibrėžčių, kaip pavyzdžiui, kad tai laikas, kurį darbuotojas dirba įmonėje, tas laikas matuojamas darbo valandomis, dienomis, savaitėmis, mėnesiais, metais⁵². Darbo laikas taip pat suprantamas, kaip laikas, kuriuo metu darbuotojas privalo vykdyti jam pavestą darbą numatytoje vietoje. Tai reiškia, kad darbo laiku (pamainos metu) darbuotojas privalo būti savo darbo vietoje ar kitoje nustatytoje vietoje (teisininkas – teisme) ir vykdyti ar būti pasiruošusiam vykdyti darbuotojui pavestą darbą⁵³. Ši samprata taikoma Rusijos Federacijoje ir pagrįsta tos šalies tarptautinėmis sutartimis, šalies nacionaline teise. G. Dambrauskienė (2004) teigia, kad „darbo laikas- tai laikas, kurio metu darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai“⁵⁴. R. Guobaitė- Kiršlienė (2012) pažymi, kad „darbo laiko sąvoka darbo teisėje, turėtų būti nagrinėjama neatsiejant jos nuo vieno ir darbo teisinių santykių požymio – darbuotojo paklusnumo darbovietėje nustatytai darbo tvarkai.“ Nagrinėjant darbo laiko sąvoką tokiu aspektu, „darbuotojas darbo laiku įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, o darbdavys įsipareigoja užtikrinti tinkamas tokio darbo sąlygas“⁵⁵. Autorė taip pat papildomai išskiria tokius darbo teisinių santykių požymius, kurie yra tiesiogiai susiję su darbo laiko sąvoka: laikas, kai darbuotojas vykdo sulgytas darbo funkcijas; tik darbo laiku darbuotojas privalo paklusti darbdavio valiai; tik už darbo laiką, o ne už poilsio laiką yra mokamas darbo užmokestis⁵⁶.

Mokslinėje literatūroje išskiriami laikotarpiai kurie patenka/ nepatenka į darbo laiko sampratą turinį (žr. 1 Lentelę⁵⁷).

1 Lentelė Laikotarpiai įeinančių/ neįeinančių į darbo laiką sąrašas

Į darbo laiką įeina	į darbo laiką neįeina
<ul style="list-style-type: none"> • faktiškai dirbtas laikas • budėjimas darbe ir namuose • tarnybinės komandiruotės, • tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas, • laikas reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir susitvarkyti, • pertraukos darbe, • privalomų medicininių apžiūrų laikas • stažuotė, • kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose, • nušalinimo nuo darbo laikas, • jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos, • prastovos laikas. 	<ul style="list-style-type: none"> • pravaikšta, • neatvykimas į darbą administracijos leidimu, • valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, • karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos, • nedarbingumo laikas, • pertraukos pailsėti ir pavalgyti, • kasdienis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, • šventės, • atostogos

⁵¹ Dambrauskas, supra note 6: 129-130

⁵² Bronislovas Martinkus, Algimantas Sakalas, Asta Savanevičienė. *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Vadovėlis*. (Kaunas: Technologija 2006) 186

⁵³ Академия труда и социальных отношений. *Трудовое право. Учебник* (Москва Проспект 2008) 310

⁵⁴ Genovaitė Dambrauskienė, ir kt. *Lietuvos teisės pagrindai* (Vilnius: Justitia, 2004) 371

⁵⁵ Guobaitė- Kiršlienė, supra note 47: 79

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Dambrauskienė, supra note 54: 371

Darbo autorės nuomone, iš aukščiau pateiktų darbo laiko sąvokos apibrėžimų konstrukcijų galima išskirti tokius darbo laiko sąvokos konstrukcijos elementus: laikas ar kiti laikotarpiai; darbuotojo ir/ ar darbdavio pareiga; nustatyta darbo tvarka. Norėdami apibrėžti darbo laiko sąvokos turinį, turime išskirti reikšmingus darbo laiko sąvokos požymius, turinčius lemiamą reikšmę darbo laiko sampratai. Iš darbo teisės specialistų darbo laiko sąvokos apibrėžimuose vartojamų sąvokų – „tam tikras laikotarpis“, „kalendorinio laiko dalis (nustatytos dienos, valandos)“, „laikas“, „laikas matuojamas darbo valandomis, dienomis, savaitėmis, mėnesiais, metais“; „kiti jam prilyginti laikotarpiai“, suprantama, kad kalbama apie tam tikrą laiko trukmę, kuri vienu autorių išreiškiama matavimo vienetais, kitų autorių nedetalizuojama. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne „laiko“ sąvoka aiškinama kaip – „trukmė, jos dalomas, matuojamas tarpas, terminas kam nors atlikti, momentas <.> periodas“, laikotarpis apibrėžiamas kaip – „laiko tarpas“⁵⁸. Darbo laiko sąvokoje vartojamas „laikas“ siejamas su darbuotojo pareiga: darbdavio pavestų darbo funkcijų atlikimu, administracijos pavedimų vykdymu, pavesto darbo atlikimu, tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo atlikimu bei tam tikrų pareigų ėjimu. J. Usonis, V. Nekrašas darbo laiko terminų apibrėžimuose numato papildomą darbuotojo pareigą - būti nurodytoje darbo vietoje, tačiau iš autorių sąvokų konstrukcijų galima daryti išvadą, jog specialistų požiūriai šios pareigos atžvilgiu skiriasi. J. Usonis apibrėždamas įvardintas pareigas vartoja „arba“ jungtuką, kuris leidžia atskirti pareigą atlikti darbo funkcijas nuo darbuotojo pareigos būti nurodytoje darbo vietoje. Vienu atveju darbo laiku būtų laikomas darbuotojo laikas nepriklausomai nuo to ar darbuotojas atlieka savo darbo funkcijas, lemiamu veiksmu būtų - buvimas darbdavio nurodytoje darbo vietoje faktas. Antru atveju darbo laiku būtų laikomas darbuotojo laikas kai darbuotojas atlieka darbo funkcijas, nepriklausomas nuo vietos faktoriaus. Taigi pagal J. Usonį, darbo laiką apibrėžia du požymiai, kurie nėra tarpusavyje susiję ir esant įvardintoms aplinkybėms, darbuotojo laikas būtų suprantamas kaip darbo laikas. Tačiau V. Nekrašas darbo laiko sąvokoje naudoja jungtuką „ir“, kuris įpareigoja darbuotoją laikytis abiejų sąlygų, t.y., būti darbo vietoje ir vykdyti administracijos pavedimus. Taigi pagal V. Nekrašą kitoks (nedarbinių funkcijų vykdymas) darbuotojo laikas praleistas darbo vietoje ar darbinių funkcijų atlikimas ne darbo vietoje nebūtų laikomas darbo laiku. G. Dambrauskienė į darbo laiko sąvoką įtraukia kitus laikotarpius, kurie prilyginami laikui, kurio metu darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą. Pažymime, kad darbo laikas apima trukmę ne tik, kai darbuotojas atlieka savo funkcijas, bet ir yra išvykęs į tarnybinės komandiruotes, tarnybines keliones į kitą vietovę, stažuojasi, kelia kvalifikaciją ir kt. (1 Lentelė). Darbo autorė išskiria laikotarpius, kurie svarbūs darbo funkcijoms, pareigoms atlikti, laiką, leidžiantį užtikrinti

⁵⁸ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas* (Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000) 349-350; 860

pavestų darbo funkcijų įgyvendinimą. Numatyti laikotarpiai nėra siejami su darbuotojo pareiga būti darbo vietoje. R. Guobaitė- Kirslienė analizuodama darbo laiko sąvoką mini – „eiti tam tikras pareigas“, kuris taip pat leidžia daryti prielaidą, jog darbo laikas nebūtinai turi būti tiesiogiai su darbo funkcijų atlikimu susijęs laikas. Tokiu atveju svarbus yra darbo sutartyje pareigų ėjimo įtvirtinimo faktas. Darbuotojas, eidamas tam tikras pareigas, vykdo pareigybės aprašymuose įtvirtintas nuostatas, kurios gali numatyti ir kitus darbuoto įsipareigojimus, kaip kvalifikacijos kėlimas, stažuotės ir pan. Įgyvendindamas pareigybės aprašyme įtvirtintas nuostatas, darbuotojas gali susidurti su situacija, kai nebus darbo vietoje. Darbo autorės nuomone būtų teisinga, jog šis laikas būtų laikomas darbo laiku. Kitų darbo teisės specialistų aptartuose darbo laiko sąvokos apibrėžimuose nėra numatyto reikalavimo darbuotojui būti darbo vietoje, todėl vertinant darbo teisės specialistų nuomonę, darbo laiko sąvokos elementas – „būti darbo vietoje“ turėtų būti laikomas nepagrindiniu darbo laiko sąvokos požymiu.

R. Guobaitė- Kirslienė, nagrinėdama darbo laiko sampratą, įvardija darbdavio pareigą („darbdavys įsipareigoja užtikrinti tinkamas tokio darbo sąlygas“). V. Nekrašas į darbo laiko sąvokos turinį įtraukia „vidaus darbo tvarkos“ elementą. Abu šie elementai atskleidžia darbdavio pareigą organizuoti darbą. Pažymime, kad įmonėje, įstaigoje organizacijoje ar institucijoje nustatoma vidaus darbo tvarka, kuri negali prieštarauti teisės normų imperatyvams, tačiau ji gali numatyti lankstesnes nei įstatymuose įtvirtintas darbo organizavimo sąlygas. Darbo tvarką nustato darbdavys, o darbuotojas privalo jai paklusti. Vertinant šiuos darbo laiko sąvokos elementus, teigiame, kad darbuotojo darbo funkcijų atlikimas, priklauso nuo darbdavio pareigos bei gebėjimų tinkamai organizuoti darbą. Darbdaviui tinkamai neįrengus darbo vietų (pavyzdžiui, nepasirūpinus kompiuteriais, kurie būtini darbuotojo darbo funkcijai atlikti, ar kitomis priemonėmis), tikėtina, kad tokiu atveju darbo funkcijos būtų neįvykdytos. Kyla klausimas – ar esant tokioms aplinkybėms turėtų nukentėti darbuotojo interesai? Darbo autorės nuomone – neturėtų. Todėl numačius darbo laiko sąvokos elementą – darbdavio pareigą - užtikrinti tinkamas tokio darbo sąlygas, būtų apsaugoti darbuotojo interesai.

„Šiuolaikinei darbo laiko sąvokai apibūdinti labiau tinka „darbo valandų“ sąvoka. Siaurai suprantamas darbo laikas reiškia laiko kiekį, reikalingą gaminiui pagaminti arba darbui atlikti.“ O „darbo laikas yra platesnė sąvoka, apimanti ne tik darbo valandų apibrėžtį, bet ir darbo laiko struktūrą, darbo laiko režimą, darbo laiko rūšis, darbo laiko normavimą, planavimą, apskaitą ir .t.t.“⁵⁹. Darbo autorė sutinka su R. Guobaitės- Kirslienės išdėstyta platesne darbo laiko samprata bei mano, jog būtent ši darbo laiko samprata užtikrina darbuotojo bei darbdavio interesų pusiausvyrą.

⁵⁹ Guobaitė- Kirslienė supra note 47: 80, 82

Mokslinėje literatūroje sutinkame nemažai darbo laiko grupavimo ypatumų, tačiau darbo atžvilgiu išskirsime tokias darbo laiko rūšis: įstaigos (įmonės, organizacijos ir pan.) ir darbuotojų. Įstaigos darbo laikas – tai laikas, kai įstaiga dirba; paprastai jis yra ilgesnis nei darbuotojų darbo laikas, o tai pasiekama, organizuojant įstaigos darbą keliomis pamainomis⁶⁰. Įmonės darbo laiko ilginimas susijęs su kaštų mažinimu, kuris įmanomas tik kuo racionaliau naudojant įrenginius ir personalą. Teoretikai teigia, jog dėl šių priežasčių įstaigos valdymo organas turi daug dėmesio skirti darbuotojų darbo laiko organizavimui, diegti lanksčius darbuotojų darbo laiko grafikus, neilginti darbuotojų darbo laiko trukmės ir nedidinant darbuotojų skaičiaus, nes tai pareikalautų papildomų išlaidų. Darbo autorės nuomone, šis išaiškinimas orientuotas į įmones, įstaigas, organizacijas, kurių paslaugų teikimas nėra būtinas ir privalomas. Tokiu atveju įmonė, įstaiga ar organizacija pirmoje vietoje gali vertinti patiriamus kaštus ir ekonominių rodiklių pagrindu priimti sprendimus atsisakyti nakties darbo ar taikyti lanksčius darbuotojų darbo laiko grafikus. Atkreipiame dėmesį jog neatidėliotinos pagalbos darbų vykdymas yra siejamas su būtinumu, pareiga reaguoti atsitikus Civilinės saugos įstatyme nustatytiems įvykiams, kai kyla pavojus žmogaus gyvybei, turtui ar aplinkai ir veikti neatidėliotinai. Šiuo aspektu labai svarbus yra laiko veiksnys, kai reikia daryti čia ir dabar, o įvardintas situacijas, kai būtų atliekami neatidėliotinos pagalbos darbai, iš anksto suplanuoti ar numatyti ganėtinai sudėtinga. Tačiau bet kokių atveju darbuotojų darbo laiko organizavimas yra svarbus, siekiant užtikrinti teikiamų paslaugų prieinamumą, t.y. užtikrinti, jog atsitikus nelaimei civilinės saugos sistemos pajėgos dalyvaus ekstremaliųjų situacijų valdymo procesuose, tinkamu laiku reaguos į įvykius bei pagal kompetenciją atliks neatidėliotinos pagalbos darbus, likviduos padarinius. Mokslinėje literatūroje darbuotojo darbo laikas apibrėžiamas, kaip laikas, kurį jis dirba įstaigoje (įmonės, organizacijos ir pan.). Šis laikas matuojamas darbo valandomis, dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais⁶¹. Įvertinus aptartas darbo laiko rūšis, darbe išskeltus tikslus, uždavinius, pažymime, kad darbo kontekste civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų bei jų administracijos atstovų darbo laiko ypatumų analizė yra neaktuali. Darbo požiūriu reikšminga yra darbuotojo darbo laiko rūšis, nes remiantis šia samprata atskleisime konkrečių darbuotojų darbo laiko ypatumus.

Pažymime, kad šiuolaikiniu darbo teisiniu reguliavimu siekiama darbo ir poilsio laiko trukmę nustatyti taip, kad darbuotojai galėtų derinti darbą, šeimos gyvenimą bei būtų užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata. Šiam tikslui įgyvendinti darbo teisinis reguliavimas numato darbo laiko normavimą. T. Davulis (2008) darbo laiko normą apibrėžia, kad tai „darbo laiko kiekis (trukmė), kuri skaičiuojama darbo valandomis, kurias darbuotojas turi dirbti per dieną, savaitę,

⁶⁰ Martinkus, supra note 52: 186

⁶¹ Ibid.

mėnesį ar kitą kalendorinį laikotarpį (terminą). Norminiais teisės aktais nustatoma tam tikra maksimali darbo laiko trukmė ir minimali poilsio laiko trukmė per tam tikrą laikotarpį. Mokslinėje literatūroje paaiškinama, kad „darbo sutarties šalių suderinta darbo laiko norma turi būti aiškiai numatyta darbo sutartyje“⁶².

Apibendrinami galime teigti, kad darbo sąvokos turinys yra svarbus tiek darbdavių, tiek darbuotojų interesų apsaugai. Darbo autorė sutinka su R. Guobaitės- Kirslienės darbo laiko sąvokos turiniu. Tuo pačiu pabrėžiame, kad teisės normomis, nustatančiomis darbo laiko normą, maksimalią darbo laiko ir minimalią poilsio laiko trukmę per tam tikrą laikotarpį, siekiama užtikrinti darbuotojo teisę į poilsį – saugoti darbuotojo sveikatą, sudaryti galimybes jam tinkamai pailsėti, atgauti fizines jėgas, taip atkurti darbingumą ar suteikti laiko asmeninims poreikiams tenkinti⁶³. Iš mokslinės literatūros analizės darome išvada, kad, kalbėdami apie darbo laiko trukmę, turime nustatyti bendrą maksimalią leistiną darbuotojo darbo trukmę, darbo laiko normą, minimalius poilsio laiko reikalavimus, tuo tarpu norėdami žinoti, kokie laikotarpiai yra susiję su darbuotojo darbo funkcijų atlikimu ir yra reguliuojami darbo teisės, o kurie – ne, turime žinoti konkretaus darbuotojo darbo laiko struktūrą, t.y. darbo laiko vidinę sandarą⁶⁴. Todėl, darbe norėdami atskleisti iškeltus uždavinius, toliau darbe analizuosime darbo laiko režimo sampratą, darbo laiko režimo rūšis.

2.2 Darbo laiko režimai

Mokslinėje literatūroje sutinkama nemažai darbo laiko režimų sąvokų interpretacijų, taip pat išskiriama nemažai darbo laiko režimų klasifikacijų, pabrėžiama budėjimo specifika, viršvalandinio darbo išskirtinumas. Visi šie veiksniai apibūdina, įtakoja darbuotojų darbo laiką. V. Nekrašas (1990) teigia, kad „darbo laiko režimas – tai darbo laiko trukmės paskirstymas per tam tikrą kalendorinį laikotarpį (parą, savaitę, mėnesį ir pan.)“⁶⁵. T. Davulis (2008) sutinka su V. Nekrašo darbo laiko režimo sąvokos turiniu, darbo laiko režimą apibrėžia kaip darbuotojo darbo laiko trukmės paskirstymą per tam tikrą kalendorinį laikotarpį (parą, savaitę, mėnesį ir kt.)⁶⁶. J. Usonis (2005) darbo ir poilsio režimą apibūdina kaip „darbo ir poilsio laiko trukmės paskirstymas per tam tikrą kalendorinį laikotarpį“⁶⁷. Autorius teigia, kad darbo laiko režimas – „tai darbuotojo darbo laiko planas įvairiais apskaitos laikotarpiais: dienos, savaitės, mėnesio, mėnesio sumos, kurį skirsto į padienį (pamainos), savaitės, suminį, lankstų (suskaidytą) bei

⁶² Tomas Bagdanskis ir kt. *Darbo teisė. Vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras 2008) 184

⁶³ Ibid. 268

⁶⁴ Usonis, supra note 1: 58

⁶⁵ Dambrauskas, supra note 6: 136

⁶⁶ Supra note 48: 277

⁶⁷ Usonis, supra note 1: 64

nenormuotą⁶⁸. R. Guobaitė- Kiršlienė (2012) aiškina, kad darbo laiko režimas – „tai darbo laiko paskirstymas per parą ar kitą kalendorinį laikotarpį, taip pat darbo pradžios ir pabaigos bei pertraukų nustatymas“⁶⁹. G. Dambrauskienė (2004) įvardina, kad darbo laiko režimas - „tai darbo laiko trukmės paskirstymas per tam tikrą kalendorinį laikotarpį (parą, savaitę, mėnesį ar apskaitinį laikotarpį), garantuojant įstatymuose nustatytą poilsio laiką“⁷⁰.

Teoretikai aiškina, kad „detaliai darbo laiko režimas nustatomas darbo (pamainų) grafikuose, kuriuos tvirtina administracija (darbo tvarkos taisyklėse) suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Vadinasi, darbdavys ir darbuotojų atstovai gali susitarti ne tik dėl pamainos trukmės, darbo laiko pradžios ir pabaigos, pertraukų trukmės, bet ir dėl kitų darbo režimo organizavimo aspektų, pavyzdžiui: kintamasis (lankstusis) darbo laikas, kai darbuotojas pagal nustatytas darbo laiko ribas gali pasirinkti, kada jis turi atidirbti nustatytą skaičių valandų, suskaidyta darbo diena, kai darbuotojų laikas padalijamas į kelias dalis ir pan.“⁷¹. Darbo laiko režimas yra nustatomas įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėse, kurias tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Darbo laiko režimas yra neatsiejama įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos dalis, privaloma kiekvienam darbuotojui⁷²: Taigi darbo laiko režimas nustatomas derinant centralizuotą įstatyminių ir vietinių (lokalų) reguliavimą. Įmonė, įstaiga ar organizacija siekdama efektyviai panaudoti darbo išteklius darbo laiko režimo nuostatus fiksuoja savo vietiniuose (lokaliuose) teisės aktuose, tačiau neperžengdama įstatymuose įtvirtintų imperatyvių normų bei darbo laiko režimą reglamentuojančių nuostatų.

Mokslinėje literatūroje sutinkame nemažai darbo laiko režimų klasifikacijų. V. Nekrašas (1990) išskiria darbo laiko režimo rūšis: lankstusis darbo laiko režimas, suskaidyta darbo diena, nenormuota darbo diena, darbo laiko režimas valstybinėse žemės ūkio organizacijose*, budinti pamaina*, budėjimas įmonėse ir įstaigose pagal administracijos potvarkį*⁷³. T. Davulio (2008) nuomone, labiausiai paplitusi įprasto režimo rūšis yra 5 darbo dienų per savaitę, dirbant po 8 darbo val. su iki 2 val. trukmės pertrauka pailsėti ir pavalgyti ir dirbant viena pamaina. Autorius išskiria dar šešias darbo laiko režimo rūšis: individualus darbo laiko režimas, pamaininis darbas, nenormuota darbo diena, suskaidyta darbo diena, lankstusis darbo laiko režimas, darbo laiko režimas esant suminei darbo laiko apskaitai. Mokslinėje

⁶⁸ Usonis, supra note 1: 65

⁶⁹ Guobaitė- Kiršlienė, supra note 47: 81

⁷⁰ Dambrauskienė, supra note 54: 373

⁷¹ Usonis, supra note 1:65

⁷² supra note 48: 278

⁷³* Pažymėtos V. Nekrašo įvardintos darbo laiko režimo formos plačiau neanalizuojamos, nes jos grindžiamos 1990 m. galiojančiais teisės aktais.

literatūroje yra ir kitų darbo laiko režimų klasifikacijų, toliau aptarsime darbo autorės nuomone, dažniausiai taikomas darbo režimo rūšis.

Pasak teoretikų lankstusis darbo laiko režimas apibrėžiamas kaip – „tai darbo laiko organizavimo forma, kurią taikant atskiriems darbuotojams arba įmonės padaliniui leidžiama (tam tikrose ribose) savarankiškai nustatyti darbo dienos pradžią, trukmę, pabaigą⁷⁴⁷⁵. Toks darbo laiko režimas gali būti taikomas atskirų darbuotojų, organizacijos padalinių ar grupės darbuotojų, profsąjungos komiteto, darbo kolektyvo pageidavimu, jei administracija, atsižvelgdama į gamybos, kolektyvinio darbo interesus ir ryšius su kitomis organizacijomis, gali jį taikyti“. V. Nekrašas (1990) nerekomenduoja lanksčiojo darbo laiko režimo taikyti nepertraukiamai dirbančiose organizacijose, pertraukiamai dirbančiose organizacijose, kuriose dirbama trimis „pamainomis, taip pat dirbančiose dviem pamainomis, jeigu, keičiantis pamainoms, nėra laisvų darbo vietų“⁷⁶. Lankstų darbo laiko režimą sudaro šie elementai: „a) kintamasis (lankstusis) darbo laikas darbo dienos pradžioje ir pabaigoje, kurio ribų laikydamasis pats darbuotojas sprendžia, kada pradėti darbą ir kada jį pabaigti; b) fiksuotas laikas - pagrindinė darbo dienos dalis, t. y. visiems darbuotojams privalomas dirbti laikas, reikalingas ryšiams tarp darbuotojų įmonės viduje palaikyti; c) pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kuri paprastai dalija fiksuotąjį laiką į dvi dalis ir turi būti ne trumpesnė kaip 30 min. ir ne ilgesnė kaip 2 val.; d) apskaitinio laikotarpio trukmė, tai yra kalendorinis laikotarpis (savaitė, mėnuo ir pan.), per kurį darbuotojas turi išdirbti darbo laiko normą“⁷⁷. R. Guobaitė- Kirslienė (2012) mano, kad lankstus darbo režimas/ lankstus darbo laikas „taikomas darbdavio ir darbuotojo susitarimu“. Autorė paaiškina, kad jo esmė yra ta, kad darbuotojas per tam tikrą laiką turi dirbti nustatytą valandų skaičių ir jis pats nustato darbo pradžią ir pabaigą⁷⁸.

T. Davulis (2008) suskaidytą darbo dieną apibūdina kaip darbo laiko režimą, „kai darbo diena dėl ypatingo darbo pobūdžio skaidoma į kelias dalis, išlaikant bendrą darbuotojo darbo dienos normą“. Autorius paaiškina, kad nuo „įprastinės darbo dienos ji skiriasi tuo, kad darbuotojui gali būti suteikiama ne viena, o kelios pertraukos, arba viena ilgesnė kaip dviejų valandų pertrauka“⁷⁹. Mokslinėje literatūroje suskaidyta darbo diena taip pat yra laikoma, kai darbuotojui per vieną darbo dieną gali būti suteikiama ne viena pertrauka arba viena, bet ilgesnė kaip 2 valandos. Bendra suskaidytos darbo dienos trukmė negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos⁸⁰.

⁷⁴ Supra note 48: 281

⁷⁵ Dambrauskas, supra note 6: 137-141

⁷⁶ Ibid., 137-141

⁷⁷ Supra note 48: 281

⁷⁸ Guobaitė- Kirslienė, supra note 47: 81

⁷⁹ Op. cit., 281

⁸⁰ Dambrauskas, supra note 6: 137-141

Darbo teisės specialistai nenormuotą darbo dieną apibūdina, kaip dėl darbo pobūdžio ir specifikos nustatytas ypatingas darbo laiko režimas, kai darbuotojui leidžiama savo iniciatyva ar darbdavio nurodymu dirbti daugiau nei nustatyta darbo dienos norma, ir tai nelaikoma viršvalandiniu darbu. Pareigų sąrašas, kurioms gali būti nustatyta nenormuota darbo diena nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, bet jis negali apimti darbuotojų, kurie turi teisę duoti pavaldiniams bet kokius privalomus vykdyti nurodymus. Administracijos pareigūnai tai darbdavio administracijos nariai, kurie gali organizuoti savo darbą (darbas nesusijęs su kasdieniu darbdavio nurodymų vykdymu. Taip pat prie nenormuotą darbo dieną dirbančių asmenų reiktų priskirti ir darbuotojus, kurie „pagal savo atliekamą funkciją visiškai ar iš dalies darbo laiką tvarko savo nuožiūra“ (konsultantai, agentai ir kt.)⁸¹. V. Nekrašo (1990) nuomone nenormuota darbo diena – tai „ypatingas darbo laiko režimas, nes darbuotojas, kuriam jis taikomas, esant reikalui, administracijos potvarkiu turi dirbti (arba savo nuožiūra dirba) virš nustatytos darbo laiko trukmės ir tai nelaikoma viršvalandiniu darbu“⁸².

Pamaininis darbas įvedamas tada, „kai gamybinio ar darbo proceso trukmė per parą yra ilgesnė už leidžiamą darbuotojo darbo laiko trukmę per parą nepertraukiamosios gamybos įmonėse, kuriose technologiniai procesai negali būti pertraukti ar kuriose gamybos, paslaugų teikimo, aptarnavimo ar kitos veiklos laikinas sustabdymas padarytų didelių nuostolių arba būtų neveiksmingas.“ Pamaininio darbo atveju skiriamas dirbti savo darbo valandas dienos metu, vakare ar net naktį, pagal nustatytą darbo grafiką, todėl draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės⁸³. R. Guobaitės- Kiršlienės (2012) nuomone, pamaininis darbas taikomas tuomet, kai gamybos proceso trukmė viršija leistiną darbo dienos trukmę, taip pat siekiant efektyviau panaudoti įrenginius, ypač dėl jų brangumo ir greito senėjimo, pagaminti daugiau produkcijos ar suteikti daugiau paslaugų. Esant pamaininiam darbui, kiekviena darbuotojų grupė turi dirbti darbą per nustatytą darbo laiko trukmę pagal pamainų grafiką“⁸⁴.

Mokslinėje literatūroje aiškinama, jog „darbo laiko režimas gali būti bendras visiems įmonės darbuotojams arba atskiroms darbuotojų kategorijoms, struktūriniais ar kitiems padaliniais“. Šalių susitarimu darbuotojui galima nustatyti individualus darbo laiko režimą, tačiau tai galima nustatyti tik, jei darbo sąlygos nėra bloginamos palyginti su įtvirtintomis įstatymuose. „Individualus darbo laiko režimas nurodomas darbo sutartyje arba patvirtinamas darbdavio įsakymu (potvarkiu)“⁸⁵.

⁸¹ Supra note 48: 280

⁸² Dambrauskas, supra note 6: 137-141

⁸³ Supra note 48: 279

⁸⁴ Guobaitė- Kiršlienė, supra note 47: 81

⁸⁵ Op. cit. 279

Darbo laiko režimas esant suminei darbo laiko apskaitai yra darbuotojo faktiškai dirbto darbo laiko trukmės nustatymas ir fiksavimas (darbo laiko apskaita) būtina sąlyga kontroliuoti darbuotojo darbo laiko normos įvykdymą ir jo sveikatą užtikrinančių nuostatų laikymąsi⁸⁶.

Remiantis aukščiau aptarta darbo laiko režimų rūšių analize, įvertinus civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbo ypatumus (nuolatinės parengties principas), neatidėliotinos pagalbos darbų požymius: skubus reagavimas, neatidėliotinas darbų vykdymas, prognozavimo problemos ir kt., konstatuojame, jog darbuotojų, atliekančių neatidėliotinos pagalbos darbus, tinkamiausia darbo laiko organizavimo forma būtų pamaininis darbas arba darbo laiko režimas esant suminei darbo laiko apskaitai. Darbo autore sutinka su V. Nekrašo išsakyta rekomendacija dėl lankstaus darbo laiko režimo nustatymo, jog lankstus darbo laiko režimas nėra taikytinas nepertraukiamai dirbančiose subjektuose, taip pat atsižvelgdama į aptartų darbo laiko režimų rūšių specifiką, mano, jog lankstus darbo laiko režimas, suskaidytos darbo dienos režimas, nenormuotos darbo dienos režimas, individualus darbo laiko režimas nėra tinkamos darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko organizavimo formos. Taigi pagal mokslinės literatūros analizę pamaininis darbas arba darbo laiko režimas esant suminei darbo laiko apskaitai būtų tos darbo laiko režimų rūšis, leidžiančios efektyviai, operatyviai organizuoti priešgaisrinės gelbėjimo, policijos pajėgoms, greitosios medicinos pagalbos įstaigoms, avarinėms tarnyboms, priklausančių darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką.

Mokslinėje literatūroje prie darbo laiko režimą aptariančių nuostatų, įvardijama budėjimo, viršvalandinio darbo specifika. Darbo autorės nuomone budėjimas bei viršvalandinis darbas yra aktualūs organizuojant darbuotojų darbo laiką.

Budėjimas skiriamas ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje, įstaigoje, organizacijoje darbo tvarką ar garantuoti, jog bus atlikti neatidėliotini darbai. T. Davulis (2008) teigia, kad budėjimas tai „darbuotojo buvimas įmonėje arba namuose darbdavio nurodymu iki ar po darbo dienos (pamainos) ar poilsio ir švenčių dienomis tais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar kad bus atlikti neatidėliotini darbai“. Reiktų pažymėti, jog budėjimas gali būti traktuojamas kaip budėjimas, kurį darbuotojas turi atlikti kaip darbo funkciją pagal darbo sutartį. Tai pat mokslinėje literatūroje išskiriamas „budėjimas darbe, kai darbuotojai yra pasirengę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje laukti iškviatimo ir atlikti savo tiesiogines pareigas (santeknikai, elektrikai, sveikatos priežiūros darbuotojai)“. Tokiu atveju „budėjimas nėra sulygtas darbo sutartimi ir skiriamas tik ypatingais atvejais (kai įmonėje reikia užtikrinti darbo tvarką ar atlikti neatidėliotinus darbus) ne dažniau kaip kartą per mėnesį, o su darbuotojo

⁸⁶ Supra note 48: 281

sutikimu - ne dažniau kaip kartą per savaitę⁸⁷. Autorius pažymi, kad „budėjimo laikas įmonėje kartu su darbo dienos (pamainos) trukme (kai budima darbo dienai (pamainai) pasibaigus) negali viršyti darbuotojui nustatytos darbo dienos (pamainos) trukmės. Budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose - ne mažiau kaip pusė darbo laiko. Už budėjimą, kai viršijama darbo laiko norma, per artimiausią mėnesį privalo būti suteikiamas poilsio laikas tokios pat trukmės kaip budėjimas įmonėje ar darbo laikui prilygintas budėjimo laikas (budint namuose), arba darbuotojo pageidavimu šis poilsio laikas gali būti pridodamas prie kasmetinių atostogų, arba apmokama kaip už viršvalandinį darbą⁸⁸.

Mokslinėje literatūroje sutinkama viršvalandinių darbų sąvoka. V. Nekrašas (1990) pažymi, kad viršvalandiniais darbais laikomi „darbai, kurie dirbami viršijant nustatytą darbo trukmę⁸⁹. T. Davulis (2008) viršvalandinių darbų sąvoką formuluoja, jog tai „darbai, kurie darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia dirbami viršijant nustatytą darbo laiko trukmę.“ R. Gaubaitė-Kiršlienė (2012) teigia, kad suprantami kaip laikas, dirbamas viršijant „standartines“ darbo valandas, dėl kurių paprastai susitaria darbo sutarties šalys. Viršvalandinį darbą gali lemti ir darbuotojų ir darbdavių interesai.

Viršvalandiniai darbai yra ribojami įstatymų, apibrėžiant jų leistinumą, garantijas atskiroms darbuotojų kategorijoms, didžiausią leistiną trukmę, didesnę jų apmokėjimą. Darbdavys gali duoti nurodymą (įsakymu) dirbti viršvalandinį darbą⁹⁰. Mokslinėje literatūroje paaiškinama, jog darbo laikas, kai darbuotojas dirba susitarime dėl papildomo darbo ar antraeilų pareigų nėra laikomas viršvalandiniu darbu. Viršvalandinio darbo nustatymas svarbus darbuotojui dėl teisingo apmokėjimo už darbą nustatymui.

Darbo teisės specialistai išskiria, jog siekiant užkirsti kelią nelaimėms ir pavojams, kai atliekami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarių, gaivalinių nelaimių ir kt., darbdavys turi teisę organizuoti darbuotojams viršvalandinį darbą ir darbą poilsio dienomis. Atskiri atvejai gali būti numatyti kolektyvinėje sutartyje arba gavus raštišką darbuotojo sutikimą⁹¹. Viršvalandinio darbo reguliavimui keliami reikalavimai: „tokio darbo valandos nacionalinėje teisėje turi būti aiškiai reglamentuotos viešosios valdžios priimamu teisės aktu (įstatymu ar kt.); turi būti numatyta viršvalandinių darbų maksimali trukmė ir tais atvejais, kai jie leidžiami; turi būti numatytas padidintas atlygis už viršvalandinį darbą⁹². R. Gaubaitė-Kiršlienė (2012) pažymi, kad reikia atriboti tokius viršvalandinius darbus, kuriuos darbuotojai dirba force majeure (nenugalimos jėgos atvejais) atveju, kurių trukmė pagal

⁸⁷ Supra note 48: 284

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Dambrauskas, supra note 6: 142

⁹⁰ Ibid., 286

⁹¹ Martinkus, supra note 52: 190

⁹² Guobaitė- Kiršlienė, supra note 47:138

konvencijų nuostatas nėra ribojama. Tačiau šios rūšies viršvalandinį darbą svarbu teisingai atlyginti: pinigais, poilsiu ir kitaip⁹³. Viršvalandiniu darbu nelaikomi tie darbai, kuriuos darbuotojas savo iniciatyva dirba pasibaigus darbo dienai (pamainai) susitaręs su darbdaviu⁹⁴.

Taigi iš mokslinės literatūros analizės, darome išvada, jog organizuojant darbuotojų darbo laiką, lemiantys veiksniai yra civilinės saugos sistemos pajėgų subjekto pasirinkta darbo laiko režimo forma (darbo kontekste tinkamiausia darbo laiko režimo forma - pamaininis darbas arba darbo laiko režimas esant suminei darbo laiko apskaitai), teisės normos reguliuojančios budėjimo, viršvalandinio darbo ypatumus. Atkreipiame dėmesį į tai, kad LR įstojusi į ES įsipareigojo vykdyti ES priimtus dokumentus ar į nacionalinę teisę perkelti bendrus reikalavimus, taikomus valstybėms narėms. Todėl darbe svarbu suprasti darbo laiką (maksimalų darbo laiką, darbo laiko režimus, viršvalandinį darbą, budėjimą ir kt.) reglamentuojančias teisės normas ne tik pagal LR teisę, bet ir pagal priisiimtus tarptautinius įsipareigojimus.

2.3 Europos Sąjungos darbo laiko teisinis reguliavimas

Valstybių priiimti tarptautiniai įsipareigojimai: pasirašytos tarptautinės sutartys, ratifikuotos konvencijos, dalyvavimas tam tikroje sąjungoje, sukelia valstybėms teises pasekmes, pareigą priisiimtus tarptautinius įsipareigojimus perkelti į nacionalinę teisę ar kitu būdu vykdyti tarptautinėse sutartyse įvardintas nuostatas. Mokslinėje literatūroje minima, kad tarptautinių įsipareigojimų vaidmuo yra dvejopas: tarptautiniai standartai padeda išlaikyti ir tinkamą žmogaus teisių apsaugą užtikrina įgyvendinančių priemonių perkėlimą į nacionalinę teisę be įstatymo leidėjo iniciatyvos, o tik su jos pritarimu, todėl mažėja lobizmo įtaka, padidėja įtvirtinamų reikalavimų objektyvumas⁹⁵. V. Granickas (2013) teigia, kad galima skirstyti valstybės įsipareigojimus įtvirtinti įgyvendinančias priemones į: kylančius iš tarptautinių bei Europos Tarybos rėmuose sudarytų sutarčių; kylančius iš ES teisės aktų⁹⁶. Europos Tarybos rėmuose priimtą Europos socialinę chartiją priskirtume prie regioninių dokumentų.

Atsižvelgdami į darbe iškeltus uždavinius detaliau nagrinėsime ES priimtus teisės aktus, įtakančius darbo laiko teisinį reguliavimą. Pažymime, jog darbo kontekste reikšmingas ES dokumentas - ES Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau tekste –Direktyva). Ši Direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo, taikomus minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui bei tam tikriems naktinio

⁹³ Guobaitė- Kiršlienė, supra note 47:134, 138

⁹⁴ Martinkus, supra note 52: 190

⁹⁵ V. Granickas, „Tiesioginio apmokėjimo už darbą problema; teoriniai ir praktiniai aspektai“ (daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01 S)), Vilnius, 2013) 52

⁹⁶ Ibid., 53-54

darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams. Direktyvos tikslas susisteminti visus direktyvos 93/104/EB pakeitimus, susijusius su taikymo sritimi, nekeičiant jos principinių nuostatų dėl darbo laiko organizavimo⁹⁷. Direktyva taikoma visoms Direktyvos 89/391/EEB 2 str. apibrėžtomis veiklos sritims⁹⁸, nepažeidžiant Direktyvos 14, 17, 18 ir 19 str.⁹⁹ Darbo atžvilgiu būtų išskiriamos tokios reikšmingos Direktyvos taisyklių taikymo išimtys, kai:

- kituose ES dokumentuose yra nustatyti konkretni dėl tam tikrų profesijų arba veiklos rūšių darbo laiko organizavimo reikalavimai (14 str.), kaip pavyzdžiui Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla ir kt. Šiuo metu civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbo laikas kitais ES dokumentais nereglamentuojamas;
- valstybės narės leidžiančias nukrypti nuostatas priima įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais, su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką neįmanoma, suinteresuotiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga (17 str. 2 dalis), leidžiama nukrypti nuo dienos poilsio, pertraukų, savaitės poilsio laiko, naktinio darbo trukmės, apskaitinio laikotarpio reikalavimų veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis arba nenutrūkstama gamyba, ypač:
 - a. paslaugoms, susijusioms su priėmimu, gydymu ir (arba) priežiūra, teikiamoms ligoninėse arba panašiose įstaigose, įskaitant mokomąją praktiką atliekančių gydytojų;
 - b. teikiant greitosios pagalbos, priešgaisrinės ir civilinės apsaugos paslaugas;
 - c. dujų, vandens ir elektros gamybai, perdavimui ir paskirstymui, buitinių atliekų surinkimo ir deginimo įmonėms;
 - d. pramonės rūšims, kuriose darbo negalima nutraukti dėl techninių priežasčių;
 - e. įvykus nelaimingam atsitikimui arba kai gresia jo pavojus (17 str. 3 dalis).
- leidžiama nukrypti nuo dienos poilsio, pertraukų, savaitės poilsio laiko, naktinio darbo trukmės, apskaitinio laikotarpio reikalavimų nustatytų kolektyvinėmis sutartimis (18 str.).

⁹⁷ Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Kolektyvinė monografija*. (Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2008) 339-348

⁹⁸ „Veiklos sritims viešajame ir privačiajame sektoriuje, pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio. Ši Direktyva netaikoma toms sritims, kurių ypatumai, būdingi tam tikrai specifinei valstybės tarnybos veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija, arba tam tikrai specifinei veiklai civilinės saugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja“. Žr.: supra note 25

⁹⁹ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Eur-lex, žr. 2018 m. gruodžio 27 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1545894718198&uri=CELEX%3A32003L0088>

ETT ne vienoje byloje nagrinėjo Direktyvos taikymo aspektus ir priėmė ne vieną prejudicinį sprendimą. ETT C-52/04¹⁰⁰ byloje įvardija, kad direktyvos 89/391 2 str. 2 dalies išimtis buvo nustatyta, siekiant vienintelio tikslo – užtikrinti tinkamą tarnybų funkcionavimą saugos, sveikatos apsaugos, viešosios tvarkos srityse atsiradus ypač pavojingoms ir didelio masto aplinkybėms, pavyzdžiui, katastrofų atveju, kai darbuotojai gali patekti į pavojingas jų saugai ir (arba) sveikatai situacijas, dėl kurių dėl jų nenumanomo pobūdžio neįmanoma planuoti darbuotojų, atliekančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko. ETT nuomone, civilinės saugos tarnybos veikla skiriasi nuo pagalbos tarnybos veiklos, kuri susijusi su pagalbos teikimu sužeistiesiems ir ligoniams. Iš tiesų, net jei Valstybinės priešgaisrinės apsaugos tarnyboje, susiduriama su įvykiais, kurių iš esmės negalima numatyti, jos veiklą normaliomis sąlygomis, atitinkančią specialiai tarnybai numatytas užduotis, galima iš anksto organizuoti, įskaitant ir saugos ir sveikatos pavojaus prevenciją bei personalo darbo laiką¹⁰¹. ETT Pfeiffer ir kt. (C-397/01 iki C-403/01)¹⁰² byloje padarė išvadą, kad greitosios pagalbos sausumos transporto tarnyba nepasižymi jokiais ypatybėmis, kurios prieštarautų Bendrijos normoms darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityse, tokiu atveju ši tarnyba nepatenka į direktyvos 89/391 2 str. 2 dalies įvardintoms išimtims, todėl Direktyva yra taikoma¹⁰³. ETT byloje C-52/04 pažymėjo, kad valstybinės priešgaisrinės apsaugos tarnybos ugniagesių gelbėtojų veikla iš esmės nesiskiria nuo Pfeiffer ir kt. (C-397/01 iki C-403/01) byloje nagrinėtos veiklos ir jos pobūdžio, todėl konstatuota, kad direktyvos 89/391 aiškinimas taikomas ir C-52/04 bylai¹⁰⁴. ETT Pfeiffer ir kt. (C-397/01 iki C-403/01), C-52/04 byloje nustatė, kad nors dirbant tam tikrose tarnybose susiduriama su iš esmės nenusipėjamais įvykiais, vis vien galima iš anksto organizuoti jų veiklą, vykdomą įprastinėmis sąlygomis ir pagal konkrečias tokiai tarnybai patikėtas užduotis, įskaitant personalo darbo valandas, ir išvengti rizikos darbuotojų saugai ir (arba) sveikatai¹⁰⁵. 2017 m. gegužės 24 d. EK aiškinamajame komunikate dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau tekste – Aiškinamasis komunikatas) aiškinama, kad Direktyvos taikymo srities išimtis nepriklauso nuo to, ar darbuotojai dirba viename iš Direktyvoje 89/391/EEB nurodytų sektorių, tačiau priklauso nuo tam tikrų tuose sektoriuose darbuotojų atliekamų individualių užduočių konkretaus pobūdžio.

¹⁰⁰ Supra note 25

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Pfeiffer ir kt. bylos nuo C-397/01 iki C-403/01, eur-lex, žr. 2019 m. sausio 17 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62001CJ0397&qid=1547713960042&from=EN>

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Supra note 25

¹⁰⁵ Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time. Eur-lex, žr. 2019 m. sausio 17 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1547710004666&uri=CELEX%3A52017XC0524%2801%29>

Atsižvelgiama į poreikį užtikrinti veiksmingą visuomenės apsaugą¹⁰⁶. Remiantis ETT praktika, EK nuomone, konstatuojame, jog Direktyva taikoma pirminės sveikatos priežiūros specialistų darbui ir pirminės sveikatos priežiūros specialistų paslaugas teikiantiems medicinos bei slaugos darbuotojams (SIMAP C-303/98 byla¹⁰⁷), kitoms tarnyboms, reaguojančioms į krizes, kaip antai medicinos ir slaugos personalui pirminės sveikatos priežiūros specialistų grupėse ir kitose tarnybose, teikiančiose ne skubaus gydymo paslaugas (byla C-241/99¹⁰⁸), greitosios medicinos pagalbos tarnybos darbuotojams (Pfeiffer ir kt. byla C-397/01–C-403/01), viešųjų ugniagesių tarnybų intervencinėms pajėgoms (byla C-52/04, Fuß byla C-429/09¹⁰⁹), municipalinei policijai (Accardo byla C-227/09¹¹⁰), kai jie atlieka savo pareigas įprastinėmis sąlygomis¹¹¹. Direktyvos 89/391 2 str. 2 dalyje įvardintomis išimtimis turėtų būti laikomi tik išskirtiniai įvykiai, kai reikia tinkamai įgyvendinti priemones, skirtas apsaugoti gyventojus, kai dėl didelės rizikos sprendžiantiems tokio pobūdžio situacijoms darbuotojams reikia suteikti absoliutų prioritetą. Tokios situacijos turi būti laikomos stichinės ar technologinės nelaimės, išpuoliai, sunkios avarijos ar panašūs įvykiai, dėl kurių sunkumo ir masto reikia imtis priemonių, būtinų gyvybei, sveikatai ir saugai užtikrinti ir jeigu būtų laikomasi visų Direktyvoje 89/391 ir 93/104 nustatytų taisyklių būtų pakenkta tinkamam numatytų priemonių įgyvendinimui bei nepasiekti užsibrėžti tikslai¹¹². Tačiau Aiškinamajame komunikate pabrėžiama, kad „net kai išskirtinėmis aplinkybėmis Direktyvos nuostatos netaikomos, kompetentingos valdžios institucijos visomis įmanomomis priemonėmis turi užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą¹¹³“.

Įvertinus ETT priimtus sprendimus dėl Direktyvos taikymo bei Civilinės saugos įstatyme įvardintų civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų veiklos specifiką¹¹⁴, LR darbuotojų darbo laiko organizavimą pagal Direktyvos taikymą galima išskirti į dvi formas: 1) darbuotojų darbo laiko organizavimas išskirtinių įvykių metu (pagal LR nacionalinę teisę ekstremalių situacijų/ ekstremalių įvykių metu), kai Direktyvos nuostatos netaikomos; 2) darbuotojų įvykio metu, darbo laiko organizavimas, taikant Direktyvos taisykles. Taigi iš ETT prejudicinių

¹⁰⁶ Supra note 105

¹⁰⁷ SIMAP C-303/98 byla, eur-lex, žr. 2019 m. sausio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551774631591&uri=CELEX:61998CJ0303>

¹⁰⁸ byla C-241/99, eur-lex, žr. 2019 m. sausio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551774806133&uri=CELEX:61999CO0241>

¹⁰⁹ Fuß C-429/09 byla, eur-lex, žr. 2019 m. sausio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551774987334&uri=CELEX:62009CA0429>

¹¹⁰ Accardo C-227/09 byla, eur-lex, žr. 2019 m. sausio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1547710004666&uri=CELEX:62009CJ0227>

¹¹¹ supra note: 105

¹¹² Supra note 25

¹¹³ Supra note 25

¹¹⁴ Civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojai vykdo neatidėliotinos pagalbos darbus įvykių, kurie laikomi ekstremaliojo įvykio kriterijų neatitinkantys, nepasiekę gamtiniai, techniniai, ekologiniai ar socialiniai įvykiai, keliantys pavojų gyventojų gyvybei ar sveikatai, jų socialinėms sąlygoms, turtui ir (ar) aplinkai, metu bei ekstremalių situacijų/ įvykių metu, kai ekstremalių situacijų valdymui pasitelkiama komisija, skelbiama savivaldybės ar valstybės lygio ekstremali padėtis.

sprendimų suprantame, kad įvardintai pirmai darbuotojų darbo laiko organizavimo formai Direktyvos nuostatos netaikomos. Valstybės nacionalinėje teisėje nustato išskirtinių įvykių, kai gali būti pakenkta gyvybei, sveikatai ir saugai, išsprendimo teisinį reguliavimą, įskaitant darbo laiką, reglamentuojančias nuostatas. Organizuojant darbuotojų darbo laiką, kai vykdomi neatidėliotinos pagalbos darbai įvykio metu, t.y. kasdienės veiklos metu, taikomos Direktyvos nuostatos. Tokiu atveju aktualiomis tampa Direktyvoje įtvirtintos taisyklės dėl darbo laiko, maksimalaus darbo laiko, pamaininio darbo ir kt., kurie reikšmingai įtakoja darbuotojų darbo laiką.

Taigi nustatėme aplinkybes, kokioms esant LR turi vadovautis Direktyvoje nustatytais taisyklėmis, todėl prieš nagrinėdami atskiras Direktyvos nuostatas, reglamentuojančias darbo laiko ypatumus, turime nustatyti darbo laiko sąvokos turinį. ETT Jaeger C-151/02¹¹⁵, Dellas C-14/04¹¹⁶, Voral C-437/05¹¹⁷, Matzak C-518/15¹¹⁸ bylose konstatavo, kad „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos direktyvos 93/104 prasme neturi būti aiškinamos pagal skirtingus valstybių narių teisės aktų reikalavimus. Šios yra Bendrijos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis Direktyvos sistema ir tikslu. Valstybės narės negali vienašališkai apibrėžti šių sąvokų bei kitų Direktyvos nuostatų apimties darbuotojams. Direktyvoje darbo laikas apibūdinamas, kad tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Pažymime, kad ETT ne vienoje byloje nagrinėjo klausimus dėl darbo laiko nustatymo. SIMAP C-303/98, Jaeger C-151/02 ir Dellas C-14/04 bylose dėl gydytojų, dirbančių pirminės sveikatos priežiūros specialistų grupėse ir ligoninėje, ETT sprendė klausimą darbo laiko apimties ir konstatavo, kad visas darbuotojų budėjimo laikas turi būti laikomas darbo laiku, kaip apibrėžta Direktyvoje, jeigu jie tuo metu privalo būti darbo vietoje¹¹⁹. Tokiu atveju darbuotojai per visą tą laikotarpį privalo būti pasiekiami, kad galėtų teikti paslaugas savo darbdavio nurodytoje vietoje. Teismo nuomone, tokie darbuotojai taip pat patiria kur kas daugiau suvaržymų, nes turi likti atskirti nuo savo šeimos ir socialinės aplinkos ir turi mažiau laisvės organizuoti savo laiką, kai jiems nereikia atlikti savo profesinių pareigų. SIMAP C-303/98 byloje paaiškinama, kad nelaikant budėjimo laiko darbo laiku, jeigu budint privaloma fiziškai būti darbo vietoje, būtų labai pakenkta tikslui užtikrinti darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą

¹¹⁵ Jaeger C-151/02 byla, eur-lex, žr. 2018 m. gruodžio 27 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551775326170&uri=CELEX:62002CJ0151>

¹¹⁶ Dellas C-14/04 byla, eur-lex, žr. 2019 m. sausio 17 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1547719922284&uri=CELEX:62004CJ0014>

¹¹⁷ Voral C-437/05 byla, žr. 2018 m. gruodžio 27 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551775455624&uri=CELEX:62005CO0437>

¹¹⁸ Matzak C-518/15 byla, eur-lex, žr. 2019 m. kovo 8d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1552028912407&uri=CELEX:62015CJ0518>

¹¹⁹ Žr. :supra note 107, supra note 116

suteikiant jiems minimalų poilsio laiką ir pakankamas pertraukas¹²⁰. ETT Vorel C-437/05, Dellas C-14/04 byloje teigiama, kad darbuotojui nustatčius pareigą fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir būti jo žinioje tam, jog prireikus nedelsiant būtų teikiamos atitinkamos paslaugos, tokias pareigas reikia priskirti darbuotojo funkcijų vykdymui, todėl toks laikas turi darbo laiko Direktyvos prasme pagrindinių požymių¹²¹. Dellas C-14/04 byloje pabrėžiama, kad tarp elementų, apibūdinančių darbo laiko sąvoką Direktyvos atžvilgiu, nėra darbuotojo darbo intensyvumo ar jo našumo apibūdinančių rodiklių, todėl visiškai nesvarbu, kad budėjimas gali būti neaktyvus laikas¹²². Pagal SIMAP C-303/98 bylą, kai darbuotojai turi būti pasiekiami, tačiau neprivalo likti darbdavio nurodytoje vietoje, jie gali disponuoti savo laiku, patirdami mažiau suvaržymų, ir siekti savo interesų, tik su tikroju paslaugų teikimu susijęs laikas, turi būti laikomas darbo laiku¹²³.

Remiantis Direktyvoje nustatytos darbo laiko sąvokos turiniu, ETT praktika ir ankstesniais dokumentais¹²⁴, išskiriami trys kriterijai (taikomi visi kartu), kuriais nustatoma, ar tam tikri laikotarpiai laikytini darbo laiku:

- darbuotojas yra darbo vietoje. Vietos kriterijus - „darbuotojas yra darbe“, „yra savo darbo vietoje“, „darbuotojas yra darbo vietoje“. Šis kriterijus siejamas su poreikiu, kad darbuotojas būtų „darbo vietoje“ arba „savo darbdavio nurodytoje vietoje“. Tokiu atveju nustatant darbo laiką, lemiamu kriterijumi tampa darbuotojo fizinio buvimo darbdavio nurodytoje vietoje pareigos nustatymas (Dellas C-14/04). Darbdavio nurodyta vieta nebūtinai yra darbo vieta. ETT C-266/14 byloje nusprendė, kad kelionės laikas tam tikrais atvejais gali būti laikomas darbo laiku, pavyzdžiui, kai darbuotojai neturi nuolatinių darbo vietų¹²⁵;
- darbuotojas yra darbdavio žinioje. Tokiu atveju lemiamas veiksnys yra tai, kad darbuotojas galėtų prireikus nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas (C-266/14, Dellas C-14/04, Vorel C-437/05, C-258/10). Tai toks atvejis, kai darbuotojas teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir vykdyti jo nurodytą veiklą ir priešingai, kai darbuotojas gali disponuoti savo laiku be didelių suvaržymų ir siekti savo interesų (C-266/14, SIMAP C-303/98);
- darbuotojas turi vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas. SIMAP C-303/98 byloje aiškinama, kad net jeigu iš tiesų vykdoma veikla kinta priklausomai nuo aplinkybių, tai, kad darbuotojai

¹²⁰ Supra note 107

¹²¹ Žr.: supra note 116, supra note 118

¹²² Petrylaitė, supra note 97: 339-348

¹²³ Supra note 107

¹²⁴ Explanatory Memorandum of the Communication from the Commission on the organisation of working time in the sectors and activities excluded from Directive 93/104/EC of 23 November 1993, 18 November 1998, COM(1998)662 final

¹²⁵ Byla C-266/14, eur-lex, žr. 2019 m. vasario 22 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551775900106&uri=CELEX:62014CJ0266>

privalo būti darbo vietoje ir būti pasiekiami, kad galėtų teikti savo profesionalias paslaugas, reiškia, kad jie tuo metu atlieka savo darbinės funkcijas¹²⁶.

Apibendrinami galime teigti, kad ETT praktika išskyrė darbo laiko požymius, kaip pirminius Direktyvos reikalavimus - darbuotojas turi būti darbo vietoje ir turi būti darbdavio žinioje. ETT pažymi, kad neapibrėžtumas kyla, kai darbuotojo paslaugos nėra būtinos, tačiau jis yra darbo vietoje ir darbdavio dispozicijoje. Teismas paaiškino: kai darbuotojas yra darbo vietoje ir darbdavio dispozicijoje, tai yra darbo laikas, net jei darbuotojas nevykdo savo pareigų, tačiau tokiu atveju darbdavys turi teisę bet kuriuo metu pavesti darbuotojams užduotis¹²⁷.

Detaliau nagrinėdami Direktyvos nuostatas, pažymime, kad Direktyva darbo trukmės imperatyviai nereglamentuoja¹²⁸. Tačiau šiame dokumente įtvirtinta valstybių narių pareiga imtis priemonių užtikrinti, kad savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais. Direktyva numato vidutinį darbo laiką, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną 7 dienų laikotarpį neilgesnį kaip 48 valandos ir tai laikoma maksimaliuoju savaitės darbo laiku¹²⁹. Mokslinėje literatūroje paaiškinama, kad „per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 val.- tokia darbo laiko norma nėra absoliuti, ji gali būti skaičiuojama per Direktyvoje numatyta ne ilgesnį kaip 4 mėn. apskaitinį laikotarpį, neįtraukiant į jį suteiktų mokamų kasmetinių atostogų ir atostogų dėl ligos laiko. Direktyvos 22 str. 1 dalyje įtvirtinta nuostata, suteikia valstybėms narėms galimybę nacionalinėmis priemonėmis nustatyti 48 val. darbo savaitės netaikymo išimtį („opt-out“¹³⁰), su sąlyga, kad bus laikomasi bendrųjų principų dėl darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugos, imamasi priemonių kitų Direktyvoje tvirtintų išimties taikymo sąlygų vykdymo užtikrinimui¹³¹. Svarbu tai, kad darbdavys negali tiesiogiai prašyti darbuotojo dirbti ilgiau nei vidutiniškai 48 val. per savaitę. Išimtį valstybė narė visų pirma turi perkelti į nacionalinę teisę ir nedelsiant apie tai informuoti EK¹³². „Opt-out“ išlygos taikymas: 1) valstybė narė turi aiškiai ir nedviprasmiškai perkelti direktyvos 22 str. 1 dalies nuostatą, 2) darbuotojo sutikimas turi būti išreikštas laisva valia ir iš anksto; 3) darbdavys negali taikyti sankcijų ar kitokių apribojimų darbuotojui, kuris atsisakė dirbti ilgiau nei vidutiniškai 48 val. per savaitę; 4) galioja tik asmeninis sutikimas, o profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų sutikimai, sprendimai negalioja; 5) siekiant užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugumą, darbdavys turi vesti kiekvieno darbuotojo, sutikusio dirbti „opt-out“ sąlygomis darbo valandų apskaitą ir pateikti informaciją

¹²⁶ Supra note 107

¹²⁷ Supra note 105

¹²⁸ Petrylaitė, supra note 97: 339-348

¹²⁹ Supra note 99

¹³⁰ „Opt-out“ – išimtis iš standartinės 48 val. per 7 dienų laikotarpį darbo laiko trukmė. žr.: Guobaitė- Kirslienė supra note 47: 5.

¹³¹ Petrylaitė, supra note 97: 339-348

¹³² Guobaitė- Kirslienė, supra note 47: 146-147

inspektuojančioms institucijoms, kai tik ataskaita surašoma. R. Guobaitė- Kirslienė siūlo aptarto sutikimo galiojimą riboti laike¹³³.

Remiantis moksline literatūros analize, nustatėme, kad tinkamiausias darbuotojų darbo laiką organizuojančios darbo laiko režimų rūšys yra pamaininis darbas ar darbo laiko režimas esant suminei darbo laiko apskaitai. Direktyvos prasme pamaininiu darbu laikomas bet koks darbo pamainomis organizavimo būdas, pagal kurį darbuotojai pakeičia vieni kitus tose pačiose darbo vietose pagal tam tikrą modelį, įskaitant ir rotacijos modelį, kai darbas gali būti nepertraukiamas arba nutraukiamas, ir kuris sudaro būtinybę darbuotojams dirbti skirtingu laiku per tam tikrą dienų ar savaitių laikotarpį. „Pamainomis dirbantis darbuotojas“ – tai bet koks darbuotojas, kurio darbo grafikas yra pamaininio darbo dalis. Atsižvelgiant į pamaininio darbo specifiką¹³⁴, svarbu suvokti naktinį laiką reglamentuojančias nuostatas. Pagal Direktyvos nuostatas naktinis laikas – tai bet koks ne trumpesnis kaip septynių valandų, nacionalinės teisės aktais apibrėžiamas laikas, į kurį bet kuriuo atveju turi patekti laikotarpis nuo vidurnakčio iki 5 val. ryto. „Naktinės pamainos darbuotojas“ – tai:

- bet koks darbuotojas, kuris paprastai naktiniu laiku dirba bent 3 valandas savo kasdienio darbo laiko;
- bet koks darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį, kurią suinteresuotoji valstybė narė pasirinktinai nustato, pasitarusi su darbdaviais ir darbuotojais: nacionalinės teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis, susitarimais, kuriuos nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu sudaro darbdaviai ir darbuotojai.

Direktyvos 8 str. įpareigoja, valstybės nares imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad:

- naktinės pamainos darbuotojų įprastinės darbo valandos per parą neviršytų vidutiniškai 8 val.;
- naktinės pamainos darbuotojai, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo 24 val. trukmės laikotarpiu, kai jie dirba naktinį darbą, nedirbtų daugiau kaip 8 val.

Minėtame Direktyvos straipsnyje naktinės pamainos darbuotojams nustatyti du skirtingi apribojimai: vienas taikomas visiems naktinės pamainos darbuotojams, kitas – tiems naktinės pamainos darbuotojams, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais ar su dideliu fiziniu arba protiniu krūviu¹³⁵. Visų naktinės pamainos darbuotojų vidutinė darbo trukmė Direktyvoje apribota iki 8 val. per 24 val. laikotarpį. Šis apribojimas taikomas naktinės pamainos darbuotojų

¹³³ Guobaitė- Kirslienė, supra note 47: 148-149

¹³⁴ Pamaininio darbo būdu darbas gali būti organizuojamas naktimis.

¹³⁵ Direktyvoje nėra apibrėžtų ypatingų pavojų arba didelio fizinio ar protinio krūvio sąvokų, tačiau pabrėžiama, valstybės narės, atsižvelgiant į naktinio darbo specifinį poveikį ir žalą, su ypatingu pavojumi arba dideliu fiziniu ar protiniu krūviu susijusius darbus apibrėžia nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, kolektyvinėmis sutartimis, arba darbdavių ir darbuotojų susitarimais. Žr.: supra note 99

darbo valandoms, tai apima visą darbo laiką, ne tik naktinį laiką, taip pat įskaitant viršvalandžius. Kadangi tai yra vidutinė riba, valstybės narės gali nuspręsti dėl apskaitinio laikotarpio, kuriuo ji skaičiuojama. Apskaitinį laikotarpį valstybės narės gali nustatyti po konsultacijų su darbdaviais ir darbuotojais arba tiesiogiai nustatant nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu sudaromose kolektyvinėse sutartyse arba susitarimuose. Pažymime, jog maksimali 8 val. riba, taikoma naktiniam darbui, kuris susijęs su ypatingais pavojais arba su dideliu fiziniu ar protiniu krūviu. Tai absoliuti riba, kuri taikoma 24 val. trukmės laikotarpiu, jos negalima apskaičiuoti kaip vidurkio. Maksimali riba taikoma tik tuo laiku, kai atitinkami darbuotojai iš tiesų dirba naktinį darbą. Tai reiškia, kad jeigu naktinis darbuotojas, kurio darbas susijęs su ypatingais pavojais arba dideliu krūviu, nedirba naktinio darbo konkrečiu 24 val. laikotarpiu, darbui tuo laikotarpiu taikoma ne absoliučioji 8 val. riba, o vidutinė riba. Tokiu atveju, kai darbuotojas nedirba naktinio darbo, jis gali dirbti ilgiau negu 8 val.¹³⁶

Darbo laiko režimas esant suminei darbo laiko apskaitai Direktyvoje nereglamentuojamas. Direktyvoje nėra įvardintų ir kitų darbo laiko režimų rūšių, tačiau nustatyta valstybių narių pareiga imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad pagal tam tikrą darbo laiko modelį ketinantis organizuoti darbą darbdavys atsižvelgtų į bendrąjį darbo pritaikymo darbuotojui principą, atsižvelgiant į veiklos pobūdį, ypač siekiant palengvinti monotonišką darbą ir nustatyto tempo darbą, bei į saugos ir sveikatos reikalavimus, ypač dėl pertraukų darbo metu. Taigi valstybė narė turi nacionalinėje teisėje numatyti tokį teisinį reguliavimą, pagal kurį darbdavys organizuodamas darbą, užtikrintų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi.

Apibendrinami galime teigti, kad valstybėms priėmusioms tarptautinius įsipareigojimus, kyla pareiga šias nuostatas suderinti su nacionaline teise. ES valstybėms narėms, tame tarpe ir LR, yra aktualūs ES priimti dokumentai. Direktyva 2003/88/EB yra pagrindinis ES teisės aktas, reglamentuojantis darbo laiko organizavimo klausimus. ETT praktika Direktyvos taikymo sritis praplėsta. Vadovaujantis ETT sprendimais, Direktyvos nuostatos taikomos pirminės sveikatos priežiūros specialistų darbui ir pirminės sveikatos priežiūros specialistų paslaugas teikiantiems medicinos bei slaugos darbuotojams, kitoms tarnyboms, reaguojančioms į nelaimės, kaip medicinos ir slaugos personalui pirminės sveikatos priežiūros specialistų ir kitose tarnybose, teikiančiose ne skubaus gydymo paslaugas, greitosios medicinos pagalbos tarnybos darbuotojams, viešųjų ugniagesių tarnybų intervencinėms pajėgoms, municipalinei policijai, kai jie atlieka savo pareigas įprastinėmis sąlygomis. Direktyva taip pat taikoma ginkluotųjų pajėgų, policijos ir civilinės saugos tarnybų darbui ir kitų konkrečių valstybės tarnybų veiklai, kai ta veikla vykdoma įprastinėmis aplinkybėmis. Atkreipiame dėmesį, kad Direktyva netaikoma darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko

¹³⁶ Supra note 105

organizavimui, kai kyla išskirtinės aplinkybės, tokios kaip gamtinės arba technologinės katastrofos, pasikėsinimai, dideli nelaimingi atsitikimai arba kitokio tokio pobūdžio įvykiai. Tačiau kilus tokio pobūdžio įvykiams, valstybių narių kompetentingos valdžios institucijos visomis įmanomomis priemonėmis turi užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą. Vertindami neatidėliotinos pagalbos darbų sąvokos turinį, darbo atžvilgiu Direktyvos nuostatos, reglamentuojančios maksimalų savaitės darbo laiką, pamaininį darbą, naktinį darbą, taip pat ETT praktika dėl budėjimo laiko laikomos reikšmingomis. Atsižvelgiant į tai, jog LR yra ES narė, sekančiame skyriuje kritiškai vertinsime ES priimtų dokumentų atitiktį LR teisėje.

2.4 Darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko teisinis reguliavimas pagal Lietuvos Respublikos teisę

Išanalizavę Civilinės saugos įstatyme įtvirtintas nuostatas, pažymime, kad teisės akte nenurodoma konkreti, detali neatidėliotinos pagalbos darbų organizavimo tvarka, neįvardintos teisės normos, leidžiančios nustatyti darbuotojų darbo laiko ypatumus. Tuo pačiu pabrėžiame, kad Civilinės saugos įstatyme numatytų civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojų darbo santykiai reguliuojami skirtingais teisės šaltiniais. Pagal DK 1 str. 1 dalį, DK reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį DK nustatyta tvarka. Šiuo atveju labai svarbus veiksnys yra darbo sutartis. Atkreipiame dėmesį, kad darbo sutarties pagrindais veikia LR nacionalinei sveikatos sistemai priklausančių asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų pajėgų, avarinių tarnybų pajėgų darbuotojai. Todėl šiose įstaigose dirbančių darbuotojų darbo laiko teisiniui reguliavimui aktualios yra DK įtvirtintos nuostatos.

Pagal LR Vidaus tarnybos statutą, patvirtintą 2018 m. birželio 29 d. LR Vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymu Nr. XIII-1381 (toliau tekste - Vidaus tarnybos statutas) Policijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos, Viešojo saugumo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos bei centrinėms įstaigoms pavaldžios įstaigos yra laikomos statutinėmis įstaigomis¹³⁷. Vadovaujantis Vidaus tarnybos statuto 7 str. 2-3 dalimis, pareigūnų tarnybos santykiai reglamentuojami Vidaus tarnybos statutu¹³⁸.

Įvertinę darbe iškeltą tikslą, uždavinius, detaliau nagrinėsime darbuotojų, veikiančių darbo sutarties pagrindu, darbo laiko teisinį reguliavimą.

¹³⁷ LR Vidaus tarnybos statutas, patvirtintas 2018 m. birželio 29 d. LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymu Nr. XIII-1381, TAR, žr. 2019 m. vasario 6 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/96842d9088f511e8af589337bf1eb893/EASQGnhhuL>

¹³⁸ Ibid.

Pažymime, kad DK nėra įtvirtintų nuostatų, kurios atskirai reguliuotų darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką. Atsižvelgiant į 2.3 skyriuje pateiktus ETT bylų sprendimus dėl Direktyvos taikymo, galime teigti, jog civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų - avarinių tarnybų, medicinos įstaigų ir kt., darbuotojų, veikiančių darbo sutarties pagrindu ir atliekančių neatidėliotinos pagalbos darbus kasdienėje veikloje, darbo laiko organizavimas turi neprieštarauti Direktyvai. Todėl svarbu nustatyti - ar DK nuostatos, reguliuojančios darbuotojų darbo laiką, neprieštarauja ES priimtam dokumentui.

LR įstatymų leidėjas darbo laiko sąvoką apibrėžia, kad tai bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. DK išskiriama, jog į darbo laiko sampratą patenka: pasirengimas darbui darbo vietoje; fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos; kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas; budėjimo laikas nustatyta tvarka (DK); kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas; privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas; prastovos laikas; nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos; kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai¹³⁹. Iš aptartų nuostatų konstatuojame, kad DK darbo laiko sąvoka siejama su bet koku laiku, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Sąvokos turinys atskleidžia, kad nėra reikalavimo būti konkrečioje darbo vietoje, svarbus yra darbo funkcijų ar darbdavio nurodymų pagal darbo sutartį atlikimas. Darbo laikas siejamas su darbuotojo pareiga („atlieka pareigas pagal darbo sutartį“) bei darbdavio nurodymu („darbuotojas yra darbdavio žinioje“). Šios sąlygos įgyvendinimas turėtų būti realizuojamas per darbuotojo ir darbdavio susitarimą¹⁴⁰. Pabrėžiame, kad nustatytos sąlygos („darbuotojas atlieka pareigas pagal darbo sutartį“ ir „darbuotojas yra darbdavio žinioje“) neturi ryšio, kadangi sujungtos jungtuku „ar“.

DK įtvirtinta darbo laiko sąvoka „turi būti suprantama kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas turi atlikti savo darbo funkcijas, sulygtas darbo sutartyje, bei kiti laikotarpiai, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje (atlieka įvairias funkcijas, kurios yra susijusios su darbuotojo pareigomis, darbdavio nurodymu ar jo naudai ar neatlieka jokių funkcijų, tačiau yra darbdavio žinioje, pavyzdžiui, prastovos metu)¹⁴¹. Tam, kad galima būtų laikyti darbuotoją esančiu darbdavio žinioje, jo padėtis turi būti tokia, kurioje jis teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir dirbti jam, t.y. darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, kad prireikus galėtų nedelsdamas dirbti. Bendriausia prasme darbo laikas yra

¹³⁹ 2016 m. rugsėjo 14 d. LR DK XII-2603. E-seimas, žr. 2019 m. sausio 9 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/JtdcwgAzcp>

¹⁴⁰ Susitarimo lemiamas veiksnys - darbdavio vidaus tvarka, nusakanti koku būdu nustatomas sąlygų „darbuotojas yra darbdavio žinioje“ - įgyvendinimas.

¹⁴¹ Tomas Bagdanskis, Vilius Mačiulaitis, Mantas Mikalopas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai* (Vilnius: UAB „Rito projects“ 2018) 288-289

darbuotojo darbo funkcijų atlikimo laikas, tačiau darbo procese yra įvairių situacijų, kurios negali būti vertinamos savarankiškai ir yra neatsiejama darbo proceso dalis¹⁴²:

- su darbinėmis funkcijomis susiję laikotarpiai, kurie yra privalomi pagal proceso eigą (pasirengimas darbui darbo vietoje, kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas);
- teisės aktų nustatyti laikotarpiai, darbdavio prievolės, įskaitytini į darbo laiką (fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos, privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas);
- dėl objektyvių priežasčių atsirandantys laikotarpiai, kai darbuotojas negali atlikti darbo, sutartimi suldytų darbo funkcijų (kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas, prastovos laikas, nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos);
- specifiniai darbo laiku prilygintini laikotarpiai (budėjimo laikas)¹⁴³.

Taigi LR ir ES teisės normų leidėjai darbo laiką suvokia plačiai. Pažymime, jog LR DK įtvirtinta darbo laiko sąvoka atitinka Direktyvos nuostatas. Jei darbuotojo teisinė padėtis pagal darbo sutarties sąlygas tam tikru laiku yra tokia, kad jis turi atlikti darbo funkciją ar vykdyti kitus darbdavio nurodymus, toks laikas turi būti pripažintas darbuotojo darbo laiku, nors jis gal būti savo darbo funkcijų realiai neatliko. Darbuotojo buvimas darbdavio dispozicijoje, pasirengus veikti pagal darbo sutartį, laikomas darbo laiku¹⁴⁴. T. Davulis (2018) pažymi, kad kontroliuoti, „ar darbuotojas darbo laiku iš tikrųjų vykdo savo įsipareigojimus, yra darbdavio teisė ir pareiga. Darbdavys netinkamai vykdydamas pareigą – darbo laiku kontroliuoti darbuotoją dėl darbo funkcijų atlikimo, neturi teisės tam tikrų laikotarpių nepripažinti darbo laiku¹⁴⁵.

DK darbo laiko norma apibrėžiama kaip laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių) - 40 val. per savaitę. DK nagrinėsime darbuotojų darbo laiko reglamentavimą vienos darbo sutarties pagrindu susiklosčiusių darbo santykių kontekste, t.y. nevertinamos nuostatos reguliuojančios papildomą darbą. Darbo teisės specialistų nuomone, šalims tariantis dėl darbo laiko normos, reikia įvertinti, koks darbo laiko režimas bus taikomas. Jei specifinio darbo laiko organizavimo poreikio nėra, įprastai taikomos DK 112 str. 3 dalies (darbuotojo darbo laiko norma - 40 val. per savaitę) bei 113 str. 3 dalies (darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį vienos savaitės laikotarpį, kai dirbama 5 dienas per savaitę, o kiekvienos savaitės darbo dienomis valandų skaičius yra vienodas) taisyklės¹⁴⁶.

¹⁴² Bagdanskis, supra note 141: 288-289

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Tomas Davulis. *LR DK komentaras* (Vilnius: Valstybės Įmonė Registrų centras, 2018) 350

¹⁴⁵ Davulis, supra note: 144:350

¹⁴⁶ Ibid., 292

DK 114 str. įtvirtinti maksimaliojo darbo laiko reikalavimai. Pažymime, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną 7 dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 val. Darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 val., neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 val. per kiekvieną 7 dienų laikotarpį¹⁴⁷. DK įvardintų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų tikslas – darbuotojų sveikatos apsaugos ir darbingumo išsaugojimo tikslams nustatyti imperatyvias darbo laiko organizavimo taisykles, kurios būtų taikomos bet kurios rūšies darbo sutarčiai ir bet kokio pobūdžio darbui¹⁴⁸.

Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, jog darbo laiko sąvoka yra siejama su poilsio laiko sąvoka. DK poilsio laiku laikomas laisvas nuo darbo laikas. Darbo laiko režimas negali pažeisti šių minimaliojo poilsio laiko reikalavimų, išskiriami darbo atžvilgiu reikšmingi reikalavimai, susiję su kasdienio poilsio trukme¹⁴⁹:

- kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip 11 val. iš eilės, o per 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent 35 val. nepertraukiamojo poilsio laikas. Jeigu darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip 12 val., bet ne daugiau kaip 24 val., nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu 24 val.;
- jeigu budėjimas trunka 24 val., poilsio laikas trunka ne mažiau kaip 24 val.¹⁵⁰

DK įtvirtinta darbo laiko režimo sąvoka suprantama kaip darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti 3 paeiliui einančių mėnesių. Atsižvelgiant į darbo teisės specialistų nuomonę, mokslinės literatūros analizės išvadas, DK įtvirtintas darbo laiko režimų rūšis, išskiriame tinkamiausią darbo kontekste analizuojamų darbuotojų darbo laiko organizavimo formą - darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį. Pagal DK nuostatas darbovietėje nustatčius suminę darbo laiko apskaitą, dirbama darbo (pamainų) grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų (vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną 7 dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 val.)¹⁵¹.

Atsižvelgiant į tai, jog neatidėliotinos pagalbos darbai gali būti vykdomi nakties metu, civilinės saugos sistemos pajėgų subjektai darbą turi organizuoti taip, jog paslaugų, atliekamų funkcijų prieinamumas būtų užtikrintas visą parą. Todėl darbo autorės nuomone, reikšmingomis,

¹⁴⁷ Supra note 139

¹⁴⁸ Op. cit., 359

¹⁴⁹ Paaiškinama, kad darbo metu suteikiamų pertraukų ir specialių pertraukų reikalavimai darbe nenagrinėjami.

¹⁵⁰ Supra note 139

¹⁵¹ Supra note 139

darbo požiūriu, laikomos DK įtvirtintos nuostatos, aiškinančios darbo nakties laiku, viršvalandinio darbo, budėjimo ypatumus.

DK nakties laikas apibrėžiamas, kaip kalendorinis laikas nuo 22 val. iki 6 val. Darbuotojas laikomas dirbančiu naktį, kuris: ne mažiau kaip 3 val. per darbo dieną (pamainą) dirba nakties laiku arba ne mažiau kaip ketvirtį viso savo darbo laiko per metus dirba nakties laiku.

Įstatymų leidėjas numato tam tikrų ribojimų, tačiau šie ribojimai taikomi ne kiekvieno kelias valandas nakties metu dirbusio, o tik būtent naktį dirbančio darbuotojo darbo trukmei riboti:

- darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti 8 val. per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį 3 mėn. laikotarpį;
- darbuotojo darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti 8 val., jei tai yra darbuotojai, kurie dirba pagal sutrumpintą darbo laiko normą, nes jų darbas susijęs su ypatingais pavojais arba fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis¹⁵².

DK normos, reglamentuojančios nakties laiką, neprieštarauja Direktyvos 8 str. nustatytoms taisyklėms.

DK 118 str. numato darbo laiko režimo ypatumus budint. Pažymime, jog Direktyvoje budėjimo samprata nenustatyta. DK išskiriamos dvi budėjimo rūšys:

- Aktyvus budėjimas, kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas. Aktyvaus budėjimo atveju darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti 24 val., šis dydis negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų 3 mėn. apskaitinį laikotarpį.
- Pasyvusis budėjimas, kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs prireikus atlikti savo funkcijas. Pasyvaus budėjimo metu darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki 24 val., tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų 2 mėn. apskaitinį laikotarpį. Tokiu atveju darbuotojui privalo būti suteikiama galimybė pailsėti ir pavalgyti darbo vietoje. Atkreiptinas dėmesys, kad LR teisinis reguliavimas numato, kad „darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie) - nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per 4 savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje. Asmuo negali būti skiriamas pasyviai budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip 11 val. iš eilės¹⁵³.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ Supra note 139

Vadovaujantis Direktyvos 17 str. 2-3 dalimis, veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis arba nenutrūkstama gamyba ir esant kitoms Direktyvoje įvardintoms išimtims, nuo dienos poilsio (valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 val. nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą) nukrypstančios nuostatos gali būti priimtos įstatymais <...>, su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką neįmanoma, suinteresuotiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga¹⁵⁴. Įvertinus DK nustatytas aktyvaus bei pasyvaus budėjimo darbo dienos (pamainos) trukmę iki 24 val., konstatuojama, kad nesilaikoma Direktyvoje nustatytų dienos poilsio reikalavimų. Iš aptartų nuostatų matome, jog Direktyva leidžia nuo dienos poilsio nukrypstančias nuostatas priimti įstatymu, tačiau darbuotojams turi būti suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba suteikiamos kitos garantijos. Šiuo atveju LR įstatymų leidėjas DK įtvirtino iki 24 val. budėjimo darbo dienos (pamainos) trukmę bei nustatė lygiavertį poilsį¹⁵⁵.

2018 m. vasario 21 d. ETT priėmė prejudicinį sprendimą Matzak C-518/15 byloje dėl pasyvaus budėjimo namuose pripažinimo darbo laiku. ETT buvo keliamas klausimas – ar budėjimo laikas, kurį darbuotojas praleidžia namuose turėdamas pareigą per 8 minutes sureaguoti į darbdavio iškvietimus, labai smarkiai apribojančią galimybes užsiimti kita veikla, laikytinas „darbo laiku“. ETT paaiškina, kad pareiga fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir iš to kylantys vietos ir laiko apribojimai, taip pat būtinybė atvykti į darbo vietą per 8 minutes objektyviai riboja darbuotojo, galimybes tenkinti savo asmeninius ir socialinius interesus. Atsižvelgiant į šiuos apribojimus, Matzak padėtis skiriasi nuo darbuotojo, kuris budėdamas privalo tik būti darbdavio žinioje, kad šis galėtų su juo susisiekti. Šiomis aplinkybėmis Direktyvos 2 str. įtvirtinta darbo laiko sąvoka turi būti aiškinama, jog ji taikoma situacijai, kai darbuotojas privalo praleisti budėjimo laiką savo namuose, būti pasiekiamam darbdavio ir atvykti į darbo vietą per 8 minutes. ETT paaiškina, kad budėjimo laikas, kurį darbuotojas praleidžia namuose turėdamas pareigą per 8 minutes sureaguoti į savo darbdavio kvietimus, smarkiai ribojančią galimybes užsiimti kita veikla, laikytinas darbo laiku. ETT pažymi, kad budėjimas namuose gali būti pagrįstai nelaikomas darbo laiku, jei darbuotojas yra tik tiek darbdavio žinioje, kad su juo galėtų susisiekti, bet ne reikalauti prisistatyti į darbo vietą¹⁵⁶. Matzak C-518/15 bylos konstatuojame, jog budėjimo laikas, kurį darbuotojas praleidžia namuose

¹⁵⁴ Supra note 99

¹⁵⁵ DK 122 str. 2 dalies 4 p. – „jeigu budėjimas trunka dvidešimt keturias valandas, poilsio laikas trunka ne mažiau kaip dvidešimt keturias valandas.“

¹⁵⁶ Supra note 118

turėdamas pareigą greitai reaguoti į savo darbdavio kvietimus, smarkiai riboja darbuotojo galimybes užsiimti kita veikla, laikytinas darbo laiku.

Pagal DK 118 str. 4 pasyvus budėjimas namuose yra nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Atsižvelgiant į ETT, galime teigti, jog DK pasyvų budėjimą apibrėžiančios nuostatos prieštarauja Direktyvoje įtvirtintai darbo laiko sampratai, todėl siūloma inicijuoti DK 118 str. nuostatų, reglamentuojančių pasyvų budėjimą, pataisas.

ETT jurisprudencija valstybių narių nacionaliniams teismams nustato tam tikras darbo laiko sampratos aiškinimo gaires. LAT teisėjų kolegija byloje e3K-3-411-695/2018, e3K-3-403-695/2018 konstatavo, jog kai darbuotojas dirba pasyviojo budėjimo režimu, pagal kurį jis turi būti visada pasiekiamas, tačiau neprivalo būti darbo vietoje, <...> tik laikas, susijęs su realiu paslaugų teikimu, gali būti laikomas „darbo laiku“. Galimybė darbuotojams disponuoti savo laiku be didelių suvaržymų ir veikti savo interesais suponuoja, kad šis laikas nekvalifikuotinas kaip darbo laikas. Teisėjų kolegija paaiškina, kad konkretus laikotarpis būtų laikomas darbo laiku, turi būti nustatyta sąlygų visuma, t. y. kad darbuotojas šiuo laiku privalo fiziškai būti darbo vietoje, yra darbdavio žinioje ir atlieka savo funkcijas ar veiklą¹⁵⁷. LAT e3K-3-411-695/2018, e3K-3-403-695/2018 byloje darbuotojų darbinės aplinkybės skiriasi nuo analizuojamoje ETT Matzak C-518/15 byloje aptartų aplinkybių. Tačiau darbo autorės nuomone, įvertinus ETT Matzak C-518/15 byloje priimtą prejudicinį sprendimą, LAT e3K-3-411-695/2018, e3K-3-403-695/2018 byloje pasyvaus budėjimo samprata, pagal kurią darbuotojas turi būti visada pasiekiamas, tačiau neprivalo būti darbo vietoje, <...> tik laikas, susijęs su realiu paslaugų teikimu, gali būti laikomas „darbo laiku“ – LR neįgyvendina Direktyvos tikslų.

DK įvardijama viršvalandžių sąvoka, kuri apibrėžiama kaip „laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę“¹⁵⁸. LR įstatymų leidėjas riboja darbdavio galimybes skirti viršvalandinius darbus. Ši teisė įgyvendinama tik su darbuotojo sutikimu. Tačiau DK numatomos išimtys, kai darbuotojo sutikimo dirbti viršvalandinius darbus nereikia, kai: dirbami visuomenei būtini nenumatyti darbai (*force majeure*) ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes; <..> tai numatyta kolektyvinėje sutartyje¹⁵⁹. Pagal LR teisinį reguliavimą maksimali viršvalandžių trukmė per 7 paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali viršyti 8 val.¹⁶⁰ Šio reikalavimo neprivaloma laikytis, jei darbuotojas raštu sutinka dirbti iki 12 val. viršvalandžių

¹⁵⁷ byla e3K-3-411-695/2018, e-teismai, žr. 2019 m. kovo 12 d. <https://e-teismai.lt/byla/100011967892107/e3K-3-411-695/2018?word=budėjimas>; byla e3K-3-403-695/2018 e-teismai, žr. 2019 m. kovo 23 d., <https://e-teismai.lt/byla/5299213325954/e3K-3-403-695/2018?word=nutarimas> 534

¹⁵⁸ Supra note 139

¹⁵⁹ Ibid.

¹⁶⁰ Ibid.

per savaitę. Tokiu atveju negali būti pažeista maksimali vidutinė 48 val. darbo laiko trukmė per savaitę. Dirbant viršvalandžius, negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai¹⁶¹. Direktyvoje viršvalandinių darbų/ viršvalandžių trukmės nereglamentuoja. Atsižvelgdami į DK nustatytus viršvalandinių darbų nustatymo ribojimus, t.y., dirbant viršvalandžius, negali būti pažeista maksimali vidutinė 48 val. darbo laiko trukmė per savaitę, maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, teigiame, kad šiuo aspektu LR tinkamai įgyvendina Direktyvos tikslus..

Iš aptartų bendrųjų DK darbo laiką reglamentuojančių nuostatų bei ES teisės normų analizės (2.3 skyrius), konstatuojame, jog DK nustatyti maksimaliojo darbo laiko bei minimalaus poilsio reikalavimai, nuostatos dėl nakties darbo, budėjimo trukmės, viršvalandinių darbų nustatymo neprieštarauja Direktyvos taisyklėms. ETT jurisprudencija valstybių narių nacionaliniai teisei nustato tam tikras darbo laiko sampratos aiškinimo gaires, todėl laikoma, kad DK 118 str. 4 dalyje apibrėžta pasyvaus budėjimo samprata neįgyvendina Direktyvos tikslų, siūloma inicijuoti DK pakeitimus.

Mokslinėje literatūroje aiškinama, kad pagal DK reglamentavimą, darbo laiko struktūra yra bendroji ir specialioji. Bendroji nurodyta pačiame DK ir taikoma visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo ūkio šakos, amžiaus, profesijos ir kt., o specialioji nustatoma specialiuose norminiuose teisės aktuose ir skirta tam tikros kategorijos imperatyviai nurodytų teisės aktuose, darbuotojams¹⁶². Taigi šiuo aspektu DK nėra vienintelis šaltinis reguliuojantis darbuotojų darbo laiką. LR įstatymų leidėjas taikydamas diferencijuotą¹⁶³ teisinį reguliavimą, tam tikrų kategorijų darbuotojų darbo laiką reguliuoja poįstatyminiais teisės aktais.

LR įstatymu leidėjas DK nustato darbo laiko režimo ypatumus ekonominės veiklos srityse (DK 121 str.). Vadovaujantis DK 121 str., LR Vyriausybė nutarimu Nr. 496 patvirtino Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašą (toliau – 1 Aprašas), kuriuo nustatomas darbo laiko ir poilsio laiko ypatumai energetikos įmonėse, gydymo bei kitose

¹⁶¹ Supra note 139

¹⁶² Žr.: Usonis, supra note 1:8-39; V. Tiažkijus. *Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas. Monografija* (Vilnius, 2005) 106

¹⁶³ Pagal Tarptautinių žodžių žodyną „diferenciacija (lot. *differentia* – skirtumas) – visumos skaidymas, skirstymas į sudedamąsias dalis, skirtingas formas ir pakopas, skirtumų ryškėjimas, išskėlimas“, o terminas „diferencijuoti“ apibrėžiamas kaip „skirti, skaidyti, skirstyti pagal tam tikrus požymius, atsižvelgti į skirtumus, kelti skiriamuosius požymius. D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė (2011) paaiškina, kad teisine prasme diferenciacija – tai teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis. Autorė išskiria, kad toks išskyrimas galimas asmenims, kurie vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, bet šis pareigų vykdymas nesukuria pareigoms adekvačių teisių (kaip pavyzdžiui asmenys dirbantys gyvybei ir sveikatai itin pavojingomis sąlygomis, ir kt.). I. Mačernytė-Panomariovienė (2016) paaiškina, kad diferenciacija dar kartais vadinama pozityviąja diskriminacija. Autorė išskiria darbuotojų kategorijas, kuriems galėtų būti taikomos pozityviosios bendrojo reguliavimo išimtys: darbuotojai, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine ar protinę įtampa bei profesine rizika ar darbuotojai, kurių darbo sąlygos specifinės. Svarbu taip pat paaiškinti, jog esant bendrosios ir specialiosios normų kolizijai, taikoma speciali norma. Tačiau diferencijuotos normos negali peržengti nustatytų bendrųjų darbo teisės principų ir reguliavimo tikslų. Žr.: „Tarptautinių žodžių žodynas (Vilnius: Alma littera 2013) 177-178; Usonis, supra note 1: 14; Tiažkijus, supra note 162 ir kt.

ekonominės veiklos srityse¹⁶⁴. Diferenciacija pagal atskirų (ekonominės) veiklos sričių darbuotojų darbo sričių ypatumus atliekama dėl veiksnių, turinčių įtakos darbuotojų darbui ar sveikatai. Nors darbo santykių diferenciacija yra atliekama įvardintose veiklose ar ekonominėse šakose (medikai) tai nereiškia, kad specialiosios normos taikomos absoliučiai visiems tos šakos darbuotojams. Įtvirtintos taisyklės taikomos tik teisės normose konkrečiai įvardintiems darbuotojams¹⁶⁵. Pažymime, jog pagal Civilinės saugos įstatymą avarinių tarnybų pajėgoms priskiriamos energetikos įmonės bei kitos komunalines paslaugas teikiančios įmonės, LR nacionalinei sveikatos sistemai priklausančių asmenų ir visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų pajėgoms priskiriamos gydymo įstaigos.

DK 112 str. 4 dalis numato, kad LR Vyriausybė nustato sutrumpintą darbo laiko normą ir apmokėjimo tvarką asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir šių darbų, profesijų ir pareigybių sąrašą, ir sutrumpintas darbo laiko normas darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma¹⁶⁶. LR Vyriausybė, DK 112 str. 4 dalies normos pagrindu, nutarimu Nr. 496 patvirtino „Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašą“ (toliau – 2 Aprašas)¹⁶⁷. 2 Aprašas nustato sutrumpinto darbo laiko normą sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubiąją medicinos pagalbą. Sveikatos priežiūros specialistai, teikiantys skubiąją medicinos pagalbą, priklauso LR nacionalinei sveikatos sistemai priklausančių asmenų ir visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų pajėgoms.

Atsižvelgiant į tai, kad avarinių tarnybų, gydymo įstaigų darbuotojų darbo ir poilsio laiko reguliavimui turi įtakos 1 Aprašas, 2 Aprašas, teigiame, kad aprašuose įtvirtintų nuostatų analizė leis identifikuoti šių veiklos sričių darbuotojų darbo laiko ypatumus.

2.4.1 Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubiąją medicinos pagalbą, nustatytas darbo laiko teisinis reguliavimas

Analizuodami gydymo įstaigų darbuotojų darbo laiko ypatumus, nustatėme, kad pagal 1 Aprašo XI skyrių gydymo įstaigų darbuotojams gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita,

¹⁶⁴ Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas, patvirtintas LR Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496, Seimas, žr. 2019 m. vasario 1 d.

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/nldsyJOufY>

¹⁶⁵ Usonis, supra note 1: 18

¹⁶⁶ Supra note 139

¹⁶⁷ Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas 2017 m. birželio 21 d. LR Vyriausybės nutarimu Nr. 496, E-seimas, žr. 2019 m. vasario 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/nldsyJOufY>

kurios maksimalus apskaitinis laikotarpis 4 mėnesiai (jeigu kitaip nenumatyta kolektyvinėje sutartyje). Maksimali darbo dienos (pamainos) trukmė iki 12 val. per parą. Gydytojų, dirbančių nepertraukiamu budėjimo režimu, darbuotojams, budėtojams patalpose gali būti nustatoma maksimali dienos (pamainos) trukmė iki 24 val. per parą. Šių darbuotojų vidutinis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 val., o poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 val.¹⁶⁸ 1 Apraše paaiškinama, kad apskaitiniu laikotarpiu viršytas darbuotojams dirbti nustatytas darbo valandų skaičius, apskaičiuojamas pagal savaitės darbo laiko 40 darbo val. trukmę ir viršyta darbo laiko trukmė laikoma viršvalandiniu darbu. Vadinas, darbdaviai turi nustatyti darbo grafikus taip, kad maksimali darbo dienos trukmė neviršytų 12 val. per parą. O dirbančių nepertraukiamu budėjimo režimu darbuotojų maksimali darbo laiko trukmė per parą neviršytų 24 val. Įvardinti maksimalios dienos (pamainos) trukmės reikalavimai neprieštarauja DK ir Direktyvos taisyklėms. Direktyvoje nustatytas apskaitinis laikotarpis - 4 mėnesiai. Tačiau kyla klausimas – ar 1 Aprašo XI skyriuje įvardinta apskaitinio laikotarpio trukmė nelaikoma prieštaraujančia DK 113 str. 1 dalies normai, kuri numato maksimalų 3 mėnesių apskaitinį laikotarpį? Remiantis DK 3 str. 8 dalimi, LR Vyriausybės nutarimų <...> nuostatos negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato DK ir įstatymai, išskyrus šių teisės aktų nustatytas išimtis. Jeigu LR Vyriausybės <...> norminis teisės aktas prieštarauja DK ar įstatymo normoms, taikomos DK ar įstatymo normos¹⁶⁹. „Konstitucijoje įtvirtintas teisinės valstybės principas suponuoja teisės aktų hierarchiją. KT savo aktuose ne kartą yra konstatavęs: šis konstitucinis principas neleidžia poįstatyminiais teisės aktais nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuris konkuruotų su nustatytoju įstatyme; poįstatyminiai teisės aktai negali prieštarauti įstatymams, konstituciniams įstatymams ir Konstitucijai; poįstatyminiai teisės aktai turi būti priimami remiantis įstatymais; poįstatyminis teisės aktas yra įstatymo normų taikymo aktas. <...> Pagal Konstituciją Vyriausybė, leisdama teisės aktus, turi laikytis galiojančių įstatymų ir vykdydama vienus įstatymus ji negali pažeisti kitų“¹⁷⁰. KT nutarime (Byla Nr. 44/2009) konstatavo, jog žemesnės galios teisės aktais, *inter alia* Vyriausybės nutarimais, negali būti nustatyta ilgesnė nei nustatytoji DK maksimali dienos ir savaitės darbo trukmė; tokiais aktais gali būti nustatytas tik trumpesnis darbo laikas¹⁷¹.

Klaipėdos apylinkės teismas byloje e2-5483-1032/2018¹⁷², LVAT byloje P-143-48-09 nustato suminės darbo laiko apskaitos taikymo aplinkybes, tačiau bylose nevertinami

¹⁶⁸ Supra note 164

¹⁶⁹ Supra note 139

¹⁷⁰ 2013 m. gegužės 9 d. LR Konstitucinio teismo nutarimas. Byla Nr. 44/2009. Lrkt, žr. 2019 m. kovo 8 d., <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta86>

¹⁷¹ Ibid.

¹⁷² byla e2-5483-1032/2018. E-teismai. Žr. 2019 m. kovo 23 d., [https://e-teismai.lt/byla/185107850670843/e2-5483-1032/2018?word=Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas](https://e-teismai.lt/byla/185107850670843/e2-5483-1032/2018?word=Darbo%20laiko%20ir%20poilsio%20laiko%20ypatumu%20ekonominu%20veiklos%20srityse%20aprasas)

maksimalūs suminės darbo laiko apskaitos laikotarpio reikalavimai, t.y. neanalizuojami teisė aktų taikymo subtilybės. LVAT paaiškina, kad suminės darbo laiko apskaitos esmė yra ta, kad darbuotojas gali dirbti ir ilgesnes darbo valandas, nei DK nustatyta bendroji darbo laiko norma, tačiau per apskaitinį laikotarpį dirbtas laikas neturi viršyti nustatytos bendrosios darbo laiko normos. Tais atvejais, kai apskaitiniu laikotarpiu yra viršijama nustatyta bendroji darbo laiko norma, toks darbas yra laikomas viršvalandiniu ir privalo būti kompensuojamas įstatymų nustatyta tvarka, nes kiekvienam piliečiui Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis garantuoja teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą (2001 m. gruodžio 18 d. KT nutarimas). Apskaitinis laikotarpis yra numatomas tam, kad darbdavys nepiktnaudžiautų savo teisėmis ir neverstų darbuotojo dirbti maksimalų darbo valandų skaičių¹⁷³.

Autorės nuomone, prailgintas suminis darbo laiko apskaitos laikotarpis nepagerina darbuotojų padėties. Vadovaujantis DK 115 str. 6 dalimi, jeigu apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas yra išdirbęs daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo prašymu viršytas darbo laikas, padaugintas iš skaičiaus 1,5, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko. Ilgesnis apskaitinis laikotarpis palengvina darbdavio pareigą organizuoti darbo laiką, tačiau riboja darbuotojų galimybę pasinaudoti DK 115 str. 6 dalyje įtvirtintomis garantijomis.

Vadovaujantis KT aiškinimu, DK 3 str. 8 dalimi, kitomis aptartomis aplinkybėmis, konstatuojame, jog 1 Apraše nustatyta maksimalaus apskaitinio laikotarpio taikymo taisyklė prieštarauja DK 3 str. 8 daliai, 115 str. 1 daliai, siūloma inicijuoti pataisą.

Remiantis 2 Aprašu, sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubiąją medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą, nustatoma 37 val. darbo laiko norma per savaitę¹⁷⁴. 2 Apraše paaiškinama, kad kasdienė darbo laiko trukmė nustatoma pagal pasirinktą darbo laiko režimo rūšį ir už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką¹⁷⁵. Pagal DK 112 str. 3 dalį darbuotojo darbo laiko norma per 7 dienų laikotarpį yra 40 val. 2013 m. gegužės 9 d. LR KT nutarimui (Byla Nr. 44/2009) konstatavo, kad pagal Konstituciją nustatant diferencijuotą darbuotojų darbo ir poilsio laiko trukmę turi būti atsižvelgiama į darbo aplinkos ypatumus¹⁷⁶. Konstitucijos 48 str. 1 dalies nuostata „kiekvienas žmogus <...> turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas“, aiškinama 49 str. 2 dalies ir 53 str. 1 dalies kontekste, suponuoja įstatymų leidėjo diskreciją nustatyti arba pavesti nustatyti Vyriausybei, kitam teisėkūros subjektui, darbuotojų darbo ir poilsio garantijas, *inter alia* darbo ir poilsio laiko

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ Supra note 167

¹⁷⁵ Ibid.

¹⁷⁶ Supra note 170

trukmę; atsižvelgiant į darbo aplinkos ypatumus, kurie gali būti įvairūs ir priklauso nuo veiklos pobūdžio, turi būti nustatyta diferencijuota darbuotojų darbo ir poilsio laiko trukmė¹⁷⁷.

Vertindami aptartas nuostatas, teigiame, kad sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubiąją medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą nustatoma palankesnė darbo laiko norma, nei numato DK. Ši norma laikoma neprieštaraujanti DK.

Taigi sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubiąją medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą, priimtu teisiniu reguliavimu nustatoma 37 val. darbo laiko norma per savaitę. Jų darbo laikas gali būti organizuojamas taikant suminę laiko apskaitą, apskaitinio laikotarpio trukmė pagal nustatytą teisinį reguliavimą turėtų neprieštarauti DK 113 str. 1 daliai (3 mėn.). Darbo grafikuose nustatoma darbo dienos (pamainos) trukmė turi neviršyti 12 val. per parą. Naktį dirbančio darbuotojo¹⁷⁸ darbo trukmė per dieną (pamainą) negali viršyti 8 val.¹⁷⁹ Gydytojų, dirbančių nereguliuoju būdžimu režimu, darbuotojams nustatoma maksimali dienos (pamainos) trukmė iki 24 val. per parą. Kitos darbo laiko reglamentuojančios nuostatos nustatomos pagal DK.

2.4.2 Avarinių tarnybų darbuotojams, vykdančioms neatidėliotinos pagalbos darbus, nustatytas darbo laiko teisinis reguliavimas

1 Aprašo XII skyriuje įvardijami darbo ir poilsio laiko ypatumai energetikos įmonėse. Pagal 1 Aprašo nuostatas, energetikos įmonių, dirbančių nereguliuoju būdžimu režimu, darbuotojams gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinio laikotarpio trukmė – ne ilgesnė kaip 12 mėn. Konkreti apskaitinio laikotarpio trukmė nustatoma darbo, kolektyvinėje sutartyse arba darbo tvarkos taisyklėse. Darbuotojų darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 val. Jei darbuotojams nustatoma 4 mėnesių ar trumpesnė apskaitinio laikotarpio trukmė, šių darbuotojų vidutinis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 val.¹⁸⁰

Iš 1 Aprašo XII skyriuje įvardintos taisyklės – „darbuotojų darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 val.“, konstrukcijos nustatome, jog darbuotojams, dirbantiems energetikos įmonėse, gali būti nustatomas iki 48 val. per 7 dienų laikotarpį darbo trukmė, tačiau darbdaviai nustatydami darbo grafikus turi vertinti, kad darbuotojams dirbti nustatytas darbo valandų skaičius, būtų apskaičiuojamas pagal savaitės 40 darbo valandų trukmę, ir apskaitiniu laikotarpiu viršytas darbo laikas kompensuojamas, suteikiant darbuotojams (jų pageidavimu)

¹⁷⁷ Ibid.

¹⁷⁸ Darbuotojas dirbantis pagal sutrumpintą darbo laiko normą, nes jų darbas susijęs su ypatingais pavojais arba fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis. žr.; supra note 139

¹⁷⁹ Supra note 139

¹⁸⁰ Supra note 164

poilsio dieną (dienas) darbo, kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka arba papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Autorės nuomone toks teisinis reguliavimas neprieštaruja DK, Direktyvos taisyklėms. Analogiškai vertinant nuostatą – „jei darbuotojams nustatoma 4 mėn. ar trumpesnė apskaitinio laikotarpio trukmė, šių darbuotojų vidutinis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 val.“, laikoma neprieštarujančia DK, Direktyvai.

Direktyvoje suteikiama (17 str. 2 dalis) galimybė nukrypti nuo apskaitinio laikotarpio dydžio. Pagal Direktyvos 17 str. 2 dalį leidžiančios nukrypti nuostatos turi būti priimtos įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais, su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką neįmanoma, suinteresuotiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga. Pagal Direktyvos 17 str. 3 dalį leidžiama nukrypti nuo apskaitinio laikotarpio nuostatų dujų, vandens ir elektros gamybai, perdavimui ir paskirstymui, buitinių atliekų surinkimo ir deginimo įmonėms; pramonės rūšims, kuriose darbo negalima nutraukti dėl techninių priežasčių; įvykus nelaimingam atsitikimui arba kai gresia jo pavojus. Tačiau šiuo Direktyvos straipsnio pagrindu nustatant apskaitinį laikotarpį, jis negali būti ilgesnis kaip 6 mėn. Vadovaujantis Direktyvos 19 str. valstybės narės, laikydamosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, gali leisti dėl objektyvių, techninių, arba darbo organizavimo priežasčių kolektyvinėse sutartyse arba susitarimuose, sudarytuose tarp darbdavių ir darbuotojų, nustatyti ne ilgesnį kaip 12 mėn. apskaitinio laikotarpį.

Pažymime, kad 1 Aprašo XII skyriuje numatyta tvarka dėl 12 ir 4 mėnesių apskaitinio laikotarpio trukmės nustatymo, t.y. konkreti apskaitinio laikotarpio trukmė nustatoma darbo, kolektyvinėje sutartyse arba darbo tvarkos taisyklėse. Kyla klausimas – ar įstatymų leidėjas, suteikdamas galimybę darbdaviams nustatyti apskaitinio laikotarpio trukmę (viršijančią už DK patvirtintą) darbo tvarkos taisyklėmis, įgyvendina Direktyvos tikslą?

Pagal DK 206 str. darbdavys, priimdamas sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis - dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmonėje; dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų <...>. DK nustatyta tvarka, suteiktos informacijos pagrindu darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Dėl vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbo tarybų susitarimai. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai

profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.

DK 209 str. numato: jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba ar profesinė sąjunga per 2 mėn. nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės.

Įvertinus LR įtvirtintą teisinį reguliavimą dėl darbdavio pareigos vykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras vykdant vietinių norminių teisės aktų tvirtinimą ar pakeitimą, konstatuojame, jog praktikoje gali būti susiduriama su situacija, kad darbdavys gali neįgyvendinti informavimo ir konsultavimosi pareigos ir vietinį norminį teisės aktą patvirtinti ar pakeisti vadovaujantis savo vienašaliais sprendimais. Siekdami įgyvendinti Direktyvos tikslą siūlome, tikslinti 1 Apraše nustatytą taisyklę, nesuteikiant galimybės iki 12 mėn. suminio apskaitinio laikotarpio trukmę nustatyti darbo tvarkos taisyklėmis.

Atsižvelgiant į tai, jog 1 Aprašo XII skyriuje nustatyta apskaitinio laikotarpio trukmė yra analogiška Aprašo XI skyriuje nustatytai (4 mėn.) ir kitais atvejais ilgesnė (12 mėn.), o apskaitinio laikotarpio atitiktis DK normoms vertinta darbo 2.4.1 skyriuje, remiantis KT išaiškinimu dėl teisės aktų hierarchijos, DK 3 str. 8 dalimi, teigiame, kad 1 Aprašu negali būti priimtos DK bendros darbo laiką reglamentuojančioms normoms prieštaraujančios maksimalaus apskaitinio laikotarpio taikymo taisyklės, todėl turėtų būti inicijuojami 1 Aprašo XII skyriuje nustatytų nuostatų dėl maksimalaus apskaitinio laikotarpio taikymo energetikos įmonėse pakeitimai arba DK normų, reglamentuojančių maksimalų apskaitinį laikotarpį, pakeitimai.

1 Aprašo XII skyriuje taip pat įvardijama nuostata, pagal kurią energetikos srityje dirbančių darbuotojų darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti nustatyta iki 24 val. per parą. Ši norma taikoma, esant ekstremaliai padėčiai, kai nepertraukiamai veiklai užtikrinti būtina atlikti darbus ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms arba likviduoti skubiai šalintinas jų pasekmes, energetikos įmonių, dirbančių nepertraukiamu režimu, kol bus pašalinti avarijos ar gedimų padariniai. Atlikus šiuos darbus, turi būti kuo greičiau užtikrinta, kad darbuotojams, kurie dirbo numatytu poilsio metu, būtų suteikta pakankamai poilsio¹⁸¹. ETT byloje konstatavo, jog Direktyva netaikoma civilinės saugos tarnyboms, kurios atlieka būtinus darbus visuomenės gerovei užtikrinti, t.y. kai kyla pavojus gyvybių, turto, aplinkai. DK nėra numatyta konkrečių nuostatų reglamentuojančių darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką. Todėl 1 Apraše nustatyta darbuotojų iki 24 val. per parą darbo dienos (pamainos) trukmė neprieštarauja DK 118 str. 1 daliai, šios normos atitiktis Direktyvos nuostatomis nevertinama. Apibendrinami aptartą teisinį reguliavimą, galime teigti,

¹⁸¹ Supra note 164

kad 1 Aprašo XII skyriuje įtvirtinta teisės norma nustato avarinių tarnybų, veikiančių energetikos srityje, darbuotojų darbo laiko ypatumus, kai darbuotojai vykdo neatidėliotinos pagalbos darbus ekstremalių situacijų metu, darbo dienos (pamainos) trukmė per parą negali viršyti 24 val., tačiau kiti darbo laiko organizavimo aspektai negali prieštarauti 1 Aprašo ir DK įtvirtintoms taisyklėms.

1 Aprašo XIII skyriuje įvardijami darbo ir poilsio laiko ypatumai kitose ekonominės veiklos srityse ir darbų, kuriuose gali būti taikomas iki 24 val. per parą darbo laiko trukmė, sąrašas. Vadovaujantis 1 Aprašo XIII skyriaus nuostatomis, visų ekonominės veiklos sričių nepertraukiamai veikiančiose įmonėse ar nepertraukiamai veikiančiuose įmonių cechuose, baruose darbas gali būti organizuojamas iki 12 val. per parą, išlaikant DK nustatytus reikalavimus dėl maksimalaus savaitės darbo laiko. Tuo atveju, kai keičiantis pamainoms nuo vienos pamainos pabaigos iki kitos pamainos pradžios darbuotojams negali būti suteiktas 35 val. trukmės savaitės nepertraukiamasis poilsis ir (ar) kasdienis 11 val. nepertraukiamasis poilsis, kolektyvinėse sutartyse gali būti numatyta, kad darbuotojų¹⁸², savaitės nepertraukiamojo poilsio trukmė gali būti ne trumpesnė kaip 24 val., o kasdienio nepertraukiamojo poilsio trukmė – tokia, kad darbuotojas galėtų ilsėtis savo gyvenamojoje vietoje ne mažiau kaip 8 val. Pažymime, kad nustatytas teisinis reguliavimas neprieštaruja Direktyvai bei DK taisyklėms.

Pagal 1 Aprašo XIII skyriaus nuostatas visų rūšių energijos, gamtinių dujų gamybos, perdavimo, skirstymo ir tiekimo įmonių budintysis personalui, avarinių tarnybų personalui; vandens tiekimo įmonių, nuotekų valymo įrenginių budinčiam personalui; civilinės saugos įstaigų, kelių priežiūros ir miestų komunalinio ūkio tarnybų budinčiam personalui - šalinančiam avarijas ir siekiančiam užtikrinti darbų ar teikiamų paslaugų tęstinumą gali būti taikoma iki 24 val. per parą darbo laiko trukmė¹⁸³. 1 Aprašo XIII skyriuje įvardintų avarinių tarnybų darbuotojams nustatoma darbo laiko trukmė (iki 24 val. per parą) neprieštaruja Direktyvai, DK.

1 Aprašo XIII skyriuje taip pat nustatyta, kad avarinių tarnybų darbuotojams (išskyrus energetikos įmones), kuriems dėl darbo pobūdžio ir (ar) darbų sezoniškumo negalima iš anksto numatyti kasdienio ar savaitės darbo laiko trukmės, gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, nustatomi suminės darbo laiko apskaitos apskaitiniai laikotarpiai. Apskaitiniu laikotarpiu viršytas darbuotojams nustatytas darbo valandų skaičius, apskaičiuotas pagal savaitės darbo laiko darbo valandų trukmę, kompensuojamas taip: darbuotojams jų pageidavimu suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka arba papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą¹⁸⁴.

Apibendrinami avarinių tarnybų darbuotojų darbo laiko ypatumus, galime teigti, kad avarinių tarnybų darbuotojams, nepertraukiamai veikiančiose įmonėse ar nepertraukiamai

¹⁸² Išimtis - asmenys iki 18 metų. Žr.: supra note 164

¹⁸³ Supra note 164

¹⁸⁴ Ibid.

veikiančiuose įmonių cechuose, baruose darbas gali būti organizuojamas iki 12 val. per parą, visų rūšių energijos, gamtinių dujų gamybos, perdavimo, skirstymo ir tiekimo įmonių būdinčiam personalui, avarinių tarnybų personalui; vandens tiekimo įmonių, nuotekų valymo įrenginių būdinčiam personalui; civilinės saugos įstaigų, kelių priežiūros ir miestų komunalinio ūkio tarnybų būdinčiam personalui šalinančiam avarijų padarinius gali būti nustatoma iki 24 val. per parą darbo laiko trukmė. Esant ekstremaliai padėčiai, kai nepertraukiamai veiklai užtikrinti būtina atlikti darbus ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms arba likviduoti skubiai šalintinas jų pasekmes ir (ar) būtina užbaigti darbus ar pašalinti gedimus, dėl kurių būtų sutrikdytas energijos tiekimas, padaryta didelė žala, didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai, energetikos įmonių, dirbančių nepertraukiamu režimu, darbuotojų darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki 24 valandų per parą, kol bus pašalinti avarijos ar gedimų padariniai.

3 DARBUOTOJŲ, VYKLANČIŲ NEATIDĖLIOTINOS PAGALBOS DARBUS, DARBO LAIKĄ REGLAMENTUOJANČIŲ TEISĖS NORMŲ PRAKTINIS TAIKYMAS

Ankstesniuose darbo skyriuose nagrinėjome teisės normas, reglamentuojančias darbo laiko ypatumus darbuotojų, darbo santykiuose veikiančių darbo sutarties pagrindu, priklausančių civilinės apsaugos sistemos pajėgų subjektams ir tiesiogiai vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus. Pažymime, kad teisine prasme reikšmingas yra teisės normų praktinis taikymas. Atsižvelgiant į tai, jog darbdavio pareiga yra organizuoti darbą, tame tarpe darbo laiką, tikslinga darbe būtų analizuoti civilinės apsaugos sistemos pajėgoms priklausančių įstaigų vidaus darbo tvarką reglamentuojančius dokumentus, iš kurių galėtume vertinti darbo laiko teisinio reguliavimo praktinį taikymą. Tačiau atlikus tokių dokumentų paiešką, nustatėme, jog civilinės saugos sistemos pajėgų subjektai vidaus darbo tvarką reglamentuojančių dokumentų viešai neskelbia. Todėl darbe detaliau nagrinėsime civilinės saugos sistemos pajėgoms priklausančių įstaigų viešai skelbiamų kolektyvinių sutarčių nuostatas, ta apimtimi, kuri leistų atskleisti darbo laiko teisinio reguliavimo praktinį taikymą.

Atsižvelgiant į 1 skyriuje išvardintų civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų gausą, įvertinus šioms įstaigoms priklausančių darbuotojų darbo teisinio santykio susiformavimo pagrindą, pasirašytų kolektyvinių sutarčių skaičių, darbe nagrinėsime, greitosios medicinos pagalbos įstaigų, avarinių tarnybų sudarytų kolektyvinių sutarčių nuostatas, reglamentuojančias darbo laiko ypatumus, tokia apimtimi, kuri leistų vertinti darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko organizavimą. Pažymime jog tyrimo procese detalesnei analizei civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų kolektyvinės sutartys parinktos pagal atrankos kriterijus: civilinės saugos sistemos pajėgų subjekto teritorinio veikimo mastą¹⁸⁵, ekonominės veiklos sritį¹⁸⁶ bei pačios kolektyvinės sutarties, veikimo apimtis¹⁸⁷. Taigi atsižvelgiant į pasirašytų ir kolektyvinių sutarčių registre skelbiamų kolektyvinių sutarčių skaičių, pasitelkus loginį metodą, remiantis atrankos kriterijais pasirinkome darbe nagrinėti LNSS šakos kolektyvinę sutartį, AB „Energijos skirstymo operatorius“ kolektyvinę sutartį, AB „Kauno energija“ kolektyvinę sutartį, AB „Šiaulių energija“ kolektyvinę sutartį, AB „Klaipėdos vanduo“ kolektyvinę sutartį, UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinę sutartį.

¹⁸⁵ Civilinės saugos sistemos pajėgų subjektai veikiantys didesnėje teritorijoje, t.y. didžiuose miestuose ar LR teritoriniu mastu.

¹⁸⁶ Skirtingose ekonominėse veiklos srityse veikiantys civilinės saugos sistemos pajėgų subjektai

¹⁸⁷ Vertinama kolektyvinės sutarties rūšis - nacionalinė, teritorinė, šakos, darbdavio ar darbuotojo lygmens.

3.1 Sveikatos priežiūros specialistų, teikiančių skubiąją medicinos pagalbą, darbo laiką reglamentuojančių teisės normų praktinis taikymas

2018 m. rugpjūčio 31 Lietuvos gydytojų sąjungos, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjungos, Lietuvos slaugos specialistų organizacijos, Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinė sąjungos ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos sudarė Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį Nr. 2/S-133 su vėlesniais jos pakeitimais (toliau tekste – LNSS šakos kolektyvinė sutartis)¹⁸⁸. LNSS šakos kolektyvinė sutartyje nustatyta, jog sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubią medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą, nustatoma 37 val. darbo savaitė. Į darbo laiką įskaitoma darbo vietos, apsaugos priemonių paruošimas ir sutvarkymas¹⁸⁹. Pažymime, jog nustatyta taisyklė atitinka 2 Apraše įtvirtintoms nuostatomis dėl sutrumpinto darbo laiko normos nustatymo skubią medicinos pagalbą teikiantiems sveikatos priežiūros specialistams.

LNSS šakos kolektyvinė sutartyje numatyta, jog darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per 4 savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip 20 proc. dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę¹⁹⁰. Atkreipiame dėmesį, jog ši LNSS šakos kolektyvinė sutartyje įtvirtinta taisyklė – laiko trukmę, kai budima namie, laikyti ne darbo laiku, neprieštarauja šiuo metu DK 118 str. 4 daliai, nustatančiai pasyvaus budėjimo namie teisinį reguliavimą. Darbo 2.4.1 skyriuje nustatytas DK 118 str. 4 dalies prieštaravimas Direktyvai.

LNSS šakos kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad asmuo negali būti skiriamas pasyviu budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip 11 val. iš eilės. Kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas (aktyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti 24 val., tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko

¹⁸⁸LNSS šakos kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo 2019 m. sausio 1 d. ir galioja 3 metus nuo įsigaliojimo datos, taikoma Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos įstaigose (sutarties 1 priedas: VŠĮ Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninė Kauno klinikos, VŠĮ Klaipėdos universitetinė ligoninė, VŠĮ Respublikinė Vilniaus universitetinė ligoninė, VŠĮ Vilniaus universiteto ligoninė Santaros klinikos, VŠĮ Vilniaus miesto klinikinė ligoninė, VŠĮ Respublikinė Panevėžio ligoninė, VŠĮ Respublikinė Šiaulių ligoninė ir kt.). Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos įstaiga suprantama, kaip tai nurodyta Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme ar kituose teisės aktuose, išskyrus biudžetines ir privačias asmens priežiūros įstaigas.

¹⁸⁹ 2018 m. rugpjūčio 31 LNSS šakos kolektyvinė sutartis Nr. 2/S-133, registro Nr. Nr. PV3-128, Kolektyvinių sutarčių registras. Socmin. Žr. 2019 m. vasario 12 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras>

¹⁹⁰ Ibid.

normos per maksimalų 3 mėn. apskaitinį laikotarpį. Kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs prireikus atlikti savo funkcijas (pasyvus budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė negali būti iki 24 val., tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų 2 mėn. apskaitinį laikotarpį. Tokiu atveju darbuotojui privalo būti suteikiama galimybė pailsėti ir pavalgyti darbo vietoje¹⁹¹. Aptartos normos neprieštarauja DK 118 str. įtvirtintam teisiniam reguliavimui, maksimali darbo dienos (pamainos) trukmė, maksimali apskaitinio laikotarpio trukmė neprieštarauja 1 Aprašui.

Apibendrinami aptartos nuostatos, galime teigti, jog LNSS šakos kolektyvinėje sutartyje nustatytos teisės normos, reglamentuojančios sveikatos priežiūros specialistų, teikiančių skubią medicinos pagalbą, darbo laiko ypatumai neprieštarauja šiuo metu LR įtvirtintam teisiniam reguliavimui.

3.2 Avarinių tarnybų darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką reglamentuojančių teisės normų praktinis taikymas

Įvertinus vandentiekio, kanalizacijos, elektros, šilumos tinklų, dujų ūkio, kelių priežiūros tarnybų, sanitarinio švarinimo ir kitas komunalines paslaugas teikiančių įmonių pasirašytų ir kolektyvinių sutarčių registre skelbiamų kolektyvinių sutarčių skaičių, pasitelkus loginį metodą, pasirinkome nagrinėti 2019 m. sausio 9 d. AB „Energijos skirstymo operatoriaus“ (toliau tekste – ESO¹⁹²) ir Vilniaus elektros tinklų profesinė sąjungos, Kauno regiono energetinių įmonių jungtinės darbininkų sąjungos, LESTO CB darbuotojų sąjungos, Panevėžio elektros tinklų darbuotojų profesinės sąjungos, Šiauliai regiono jungtinė energetikų profesinės sąjungos, Klaipėdos elektros tinklų profesinės sąjungos, Utenos regiono elektros energetikos darbuotojų profesinės sąjungos sudarytą kolektyvinę sutartį (toliau tekste – ESO kolektyvinė sutartis)¹⁹³.

Vadovaujantis ESO kolektyvinės sutarties darbo ir poilsio laiko ypatumus reglamentuojančiomis nuostatomis, suminė darbo laiko apskaita ar lankstus darbo grafikas gali būti įvedamas ESO padaliniuose ar darbuose, atliekant klientų aptarnavimo, elektros ir dujų tinklų remonto bei kontrolės funkcijas, taip pat operatyviam (budinčiajam) personalui bei kitą

¹⁹¹ Supra note 189

¹⁹² ESO skirsto elektrą ir dujas bei prižiūri skirstomuosius tinklus, kad jie būtų patikimi ir efektyvūs, rūpinasi tinklų gedimų šalinimu ir naujų klientų prijungimu Pagrindinės ESO funkcijos: garantinis elektros ir dujų tiekimas, elektros ir dujų įvedimas, elektros ir dujų skirstymo tinklų eksploatavimas, priežiūra, valdymas ir plėtra, jų saugumo ir patikimumo užtikrinimas. ESO aptarnauja klientus visoje Lietuvoje. Žr.: Apie ESO. Eso.lt. Žr. 2019 m. vasario 12 d. , <https://www.eso.lt/lt/apie-mus.html?sr=RVdTSUQ9bG5ybWkxcnJycGs0aTVkcjZtbmY5bGFIMDA=>:

¹⁹³ Kolektyvinės sutarties tikslas – užtikrinti efektyvų ESO darbą bei atstovauti ESO darbuotojų teisėms bei teisėtiems interesams. Kolektyvine sutartimi šalys nustato darbo ir poilsio laiko ypatumus, kurie galioja visoje bendrovėje ir yra taikomi visiems bendrovėje dirbantiems darbuotojams. Žr.: 2019 m. sausio 9 d. AB „Energijos skirstymo operatorius“ kolektyvinė sutartis. Kolektyvinių sutarčių registras, registro Nr PV3-217. Socmin., Žr. 2019 m. vasario 12 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras>;

veiklą vykdančioms darbuotojoms, jeigu jų veikla susijusi su būtinumu veiklą vykdyti nenutrūkstamai¹⁹⁴.

ESO kolektyvine sutartimi numatoma galimybė organizuoti darbuotojų darbo laiką, taikant dvi darbo laiko režimo rūšis. Šis darbo laiko režimų nustatymas neprieštaruoja DK 115 ir 116 str. Mokslinėje literatūroje nerekomenduojama taikyti darbo laiko režimo rūšies, nustatant lankstų darbo grafiką veiklos srityse, kai vykdoma veikla nenutrūkstamai dėl keitimosi pamainomis galimų problemų¹⁹⁵. Darbo autoriaus nuomone, elektros ir dujų tinklų remonto bei kontrolės funkcijas, taip pat operatyviniams (budinčiam) personalui bei kitą veiklą vykdančioms darbuotojoms, jeigu jų veikla susijusi su būtinumu veiklą vykdyti nenutrūkstamai, darbo laiko režimo, taikant lankstų darbo grafiką, nustatymas galėtų sukelti neigiamus padarinius. Todėl pagal ESO kolektyvinę sutartį darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laikas turėtų būti organizuojamas, pasitelkiant antrą darbo laiko režimo rūšį - taikant suminę darbo laiko apskaitą.

ESO kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis 12 mėn. Budinčiam personalui, dirbančiam pagal suminę darbo laiko apskaitą, yra nustatoma iki 24 val. pamaina. Ši taisyklė neprieštaruoja 1 Aprašo XIII skyriaus 77.2.5 punktui (visų rūšių energijos, gamtinių dujų gamybos, perdavimo, skirstymo ir tiekimo įmonių budinčiam personalui, avarinių tarnybų personalui gali būti taikoma iki 24 val. per parą darbo laiko trukmė). Apskaitinis laikotarpis neprieštaruoja 1 Aprašo XII skyriaus 71 punktui. Darbo autorė 2.4.1, 2.4.2 skyriuose išsakė nuomonę dėl maksimalaus apskaitinio laikotarpio taikymo, jog aprašuose įtvirtintas maksimalus apskaitinis laikotarpis negali prieštarauti DK normoms, reglamentuojančias bendrus darbo laiko režimo nustatymo principus (DK 113 str. 1 dalis - apskaitinis laikotarpis negali viršyti 3 paeiliui einančių mėnesių). Todėl ESO kolektyvinėje sutartyje įvardinta nuostata dėl apskaitinio laikotarpio taikymo turėtų būti keičiama pagal DK 113 str. 1 dalį.

ESO kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad iškilus neatidėliotinoms aplinkybėms (dėl gamtos reiškinių ar avarijų nutrūkus elektros energijos ar dujų tiekimui klientams ar kitais ypatingų situacijų atvejais) ar kitais ESO nustatytais atvejais, bendrovės operatyvinis (budintysis ir avarinių tarnybų) personalas gali dirbti iki 24 val. per parą teisės aktuose ir bendrovėje nustatyta tvarka¹⁹⁶. Ši taisyklė neprieštaruoja 1 Aprašo XII skyriaus 71 punktui, DK 118 str. 1 daliai, nustatančiai darbuotojų budėjimo specifiką.

¹⁹⁴ Supra note 193

¹⁹⁵ Pagal DK 116 str. 1 dalį, nustačius lankstų darbo grafiką (visoms ar tik kelioms darbo savaitės dienoms), darbo dienos (pamainos) pradžią ir (arba) pabaigą nustato pats darbuotojas, laikydamasis DK 116 str. 2 dalyje nurodytų taisyklių. Vadinasi, įstaiga gali susidurti su tokia situacija, kai darbo vietoje gali nebūti darbuotojo, atsakingo už tam tikrų funkcijų vykdymą.

¹⁹⁶ Op. cit.

ESO kolektyvinės sutarties nuostatos numato, jog darbdavys gali pavesti darbuotojui, kuriam budėjimas nėra viena iš jo darbo funkcijų, budėti namuose. Toks laikas nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Pasyvaus budėjimo namuose laikas darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą, nelaikomas darbo laiku. Už budėjimą ESO, kai viršijama darbo laiko trukmė, ar namuose per artimiausią mėnesį privalo būti suteikiamas poilsio laikas tokios pat trukmės kaip budėjimas ESO ar darbo laikui prilygintinas budėjimo laikas (budint namuose). Darbuotojo raštišku pageidavimu šis poilsio laikas gali būti pridodamas prie kasmetinių atostogų arba už jį mokama atitinkamai kaip už viršvalandinį darbą¹⁹⁷.

Pažymime, kad ESO kolektyvinėje sutartyje kaip ir LNSS šakos kolektyvinės sutarties atveju laiko trukmė, kai budima namie, laikoma ne darbo laiku, ir toks darbo laiko suvokimas neprieštarauja DK 118 str. 4 daliai.

2018 m. gruodžio 31 d. AB „Kauno energija“¹⁹⁸ ir „AB Kauno energijos“ darbuotojų profesinė sąjunga sudarė AB „Kauno energija“ kolektyvinę sutartį, kuri įsigalioja nuo 2019 m. sausio 1 d. ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo¹⁹⁹. AB „Kauno energija“ kolektyvinėje sutartyje nustatyta, jog pareigybėms: vyresniajam katilų ir turbinų operatoriui, katilų ir turbinų operatoriui, katilinės operatoriui, tinklo dispečeriui, operatoriui, pamainos vadovui, elektromonteriui, taikoma suminė darbo laiko apskaita (12 mėn.)²⁰⁰. Iš pareigybių sąrašo darome prielaidą, jog įvardintų pareigybių darbuotojai gali vykdyti neatidėliotinos pagalbos darbus. „Dirbantiems pamainomis privalo būti garantuotas tolygus pamainų keitimasis, t.y. pavalgyti ir pailsėti galima tam skirtose vietose darbo laiku, užtikrinant tarpusavio pavadavimą darbo vietose, nustatytos papildomos pertraukos. Papildomos ir specialiosios pertraukos įskaitomos į darbo laiką“²⁰¹.

Pažymime, kad 12 mėn. apskaitinio laikotarpio nustatymo nuostata neprieštarauja 1 Aprašo XII skyriaus 71 punktui, tačiau prieštarauja DK normoms, reglamentuojančioms bendrus

¹⁹⁷ Supra note 193

¹⁹⁸ AB „Kauno energija“ gamina, tiekia ir paskirsto vartotojams šilumą Kauno ir Jurbarko miestuose bei Kauno rajone (Akademijos mstl., Ežerėlio m., Domeikavos k., Garliavos m., Girionių k., Neveronių k., Raudondvario k.). Nuo 2010 m. gegužės 1 d. bendrovė tiekia karštą vandenį (vykdo karšto vandens tiekėjo veiklą) daliai daugiabučių gyvenamųjų namų Kaune ir Jurbarko bei Kauno rajone tiems vartotojams, kurie teisės aktų nustatyta tvarka bendrovę pasirinko kaip karšto vandens tiekėją. Bendrovė taip pat prižiūri inžinerinius statinius (kolektorius – tunelius), eksploatuoja šilumos ir elektros gamybos įrenginius. Žr.: Apie AB „Kauno energija“, žr. 2019 m. kovo 12 d., <https://www.kaunoenergija.lt/bendroves-veikla/apie-bendrove/>

¹⁹⁹ 2018 m. gruodžio 31 d. AB „Kauno energija“ kolektyvinė sutartis. Kolektyvinių sutarčių registras, reg. Nr. PV3-177. Socmin. Žr. 2019 m. kovo 12 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras>

²⁰⁰ išimtytys - asmenims iki 18 –os metų, kūdikiui pamaitinti, asmenims pagal sveikatos priežiūros įstaigų išvadą, bei specialiosios pertraukos darbuotojams, esant darbui lauke, nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip 10 laipsnių Celsijaus; pagal profesinės rizikos vertinimo rezultatus, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų. Žr.:Ibid.

²⁰¹ Op.cit.

darbo laiko režimo nustatymo principus (DK 113 str. 1 dalis - apskaitinis laikotarpis negali viršyti 3 paeiliui einančių mėnesių). Todėl AB „Kauno energija“ kolektyvinėje sutartyje įvardinta nuostata dėl apskaitinio laikotarpio taikymo turėtų būti keičiama pagal DK 113 str. 1 dalį. Taisyklės dėl papildomų ir specialių pertraukų įskaitymo į darbo laiką, tolygaus pamainų keitimosi atitinka DK nustatytą teisinį reguliavimą (DK 111 str. 2 dalies 2 punktas, 115 str. 3 dalis).

Vadovaujantis AB „Kauno energija“ kolektyvine sutartimi, darbdavys darbuotojams gali skirti dirbti viršvalandinius darbus, bet ne daugiau kaip 180 val. per metus. Darbuotojus, iškviešti į darbą nepertraukiamo poilsio metu galimai įvykus avarijai, stichinei nelaimei ar esant ekstremaliai situacijai, esant būtinybei atlikti neatidėliotinus darbus, siejamiems su avarių ir jų pasekmių likvidavimu.. Nustatyta taisyklė neprieštaruoja DK 119 str. 2 – 3 dalims, t.y. darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti darbuotojui (be jo sutikimo) išimtiniais atvejais, kai dirbami visuomenei būtini nenumatyti darbai ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes ar būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – 180 val.²⁰² DK įtvirtinta, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės, tačiau AB „Kauno energija“ kolektyvine sutartimi šis reguliavimas nepakeistas.

Pagal AB „Kauno energija“ kolektyvinę sutartį nepertraukiamo poilsio metu kviečiami tie darbuotojai, kurie turi galimybę atvykti į darbą nustatytu laiku ir kompetenciją vykdyti reikalingas funkcijas. Už iškvietimą į darbą nepertraukiamo poilsio metu, esant gamybiniam būtinumui, už viršvalandinį darbą mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Pažymime, kad DK numato išimtiniais atvejais darbdavio teisę nurodyti darbuotojui dirbti viršvalandinį darbą (be jo sutikimo), tačiau iš AB „Kauno energija“ kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos nuostatos darome išvada, jog darbuotojas išimtiniais atvejais turi teisę atsisakyti dirbti poilsio metu. Tačiau tokį atsisakymą turi pagrįsti. Vertinant DK numatytą teisinį reguliavimą ir AB „Kauno energija“ kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas taisykles, teigiame, jog kolektyvinės sutarties nuostata neprieštaruoja DK.

2018 m. gruodžio 21 d. AB „Šiaulių energija“ ir bendrovės darbuotojus, atstovaujama SPAB „Šiaulių energija“ profesinės sąjungos atstovai sudarė AB „Šiaulių energija“ kolektyvinę sutartį. AB „Šiaulių energija“ kolektyvinėje sutartyje įvardijama, jog apskaitinio laikotarpio trukmė bendrovės darbuotojams yra 1 mėnuo. Nustatyta taisyklė neprieštaruoja DK 113 str. 1

²⁰² Supra note 199

daliai (apskaitinis laikotarpis negali viršyti 3 paeiliui einančių mėnesių) bei 1 Aprašo XII skyriaus 71 punktui.

Darbo trukmė bendrovės darbuotojams yra 40 val. per savaitę. Neprieštarauja DK 112 str. 3 daliai, 1 Aprašo nuostatom.

Pagal AB „Šiaulių energija“ kolektyvinę sutartį, jeigu darbo valandos atskirais mėnesiais viršija vidutinį darbo valandų skaičių, jos nelaikomos viršvalandžiais. Atkreipiame dėmesį, jog DK 119 str. 1 dalyje paaiškinama, kad viršvalandžiai – laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę. Atsižvelgiant į tai, jog AB „Šiaulių energija“ kolektyvine sutartimi bendrovės darbuotojams nustatoma apskaitinio laikotarpio trukmė - 1 mėnuo. AB „Šiaulių energija“ kolektyvinėje sutartyje įvardintos sąlygos formuluotė yra netiksliai ir praktikoje gali būti klaidingai taikoma. Paaiškiname, kad įgyvendinant analizuojamą sąlygą, darbuotojas gali susidurti su situacija, kai viršijama 40 val. per savaitę darbo laiko norma. Tokiu atveju pagal DK viršytas laikas laikomas viršvalandiniu. Tokioje situacijoje AB „Šiaulių energija“ kolektyvinės sutarties sąlygos taikymas pablogintų darbuotojų padėtį, nes laikas viršijantis vidutinį darbo valandų skaičių, būtų nelaikomos viršvalandžiais. Vadovaujantis DK 193 str. 3 dalimi - nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja DK ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, <..> ji negali būti taikoma. <...> Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta DK ar kitose darbo teisės normose²⁰³. Rekomenduojama tikslinti AB „Šiaulių energija“ kolektyvinės sutarties sąlygą.

Pagal AB „Šiaulių energija“ kolektyvinę sutartį, dirbantiems pamainomis, maksimalus darbo laikas kartu su viršvalandžiais per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 val. (sąlyga neprieštarauja DK, 1 Aprašo nuostatom). Dirbantiems pamaininį darbą darbuotojams, pamainos trukmė negali viršyti 12 val., išskyrus dispečerinio valdymo ir šilumos tinklų tarnybos dispečerius ir budinčius šaltkalvius, kurių pamainos trukmė – 24 val.²⁰⁴ Aptartos sąlygos neprieštarauja DK ir 1 Aprašo XII skyriaus nuostatom.

AB „Šiaulių energija“ kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos taisyklės, reglamentuojančios budėjimo ypatumus:

- bendrovės darbuotojų budėjimas namuose poilsio ir švenčių dienomis pagal iš anksto suderintą grafiką turi būti aptartas darbo sutartyje. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą 1 savaitės per 4 savaites laikotarpį;

²⁰³ Supra note 139

²⁰⁴ 2018 m. gruodžio 21 d. AB „Šiaulių energija“ kolektyvinė sutartis. Kolektyvinių sutarčių registras, reg. Nr. PV3-191. Socmin. Žr. 2019 m. kovo 18 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras>

- bendrovės darbuotojas negali būti skiriami pasyviai budėjimui namuose tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip 11 val. iš eilės²⁰⁵.

Šios nuostatos paremtos DK 118 str. 4 dalimi - <...> pasyvus budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą 1 savaitės per 4 savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje. <...> Asmuo negali būti skiriamas pasyviai budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip 11 val. iš eilės²⁰⁶.

AB „Šiaulių energija“ kolektyvinėje sutartyje paaiškinama, kad kolektyvine sutartimi negali būti numatomos sąlygos, nuostatos ar įsipareigojimai pabloginantys bendrovės darbuotojo padėtį lyginant ją su ta padėtimi, kurią nustato LR teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimai, taikoma tokia nuostata, kuri yra naudingesnė bendrovės darbuotojams²⁰⁷. Šia įtvirtinta sąlyga išsprendžiamas kolektyvinės sutarties bei teisės aktų prieštaravimų taikymo klausimas.

2018 m. gruodžio 31 d. AB „Klaipėdos vanduo“ ir AB „Klaipėdos vanduo“ profesinės sąjungos atstovai pasirašė AB „Klaipėdos vanduo“ kolektyvinę sutartį, kuri įsigalioja nuo 2019 m. sausio 1 d. AB „Klaipėdos vanduo“ kolektyvinėje sutartyje nustatomi viršvalandžių, darbo poilsio ir švenčių dienomis ypatumai. Pagal sutarties nuostatas, darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti be darbuotojo sutikimo, kai iškyla poreikis atlikti nenumatytus darbus ruošiantis ekstremalioms situacijoms, kai reikia skubiai likviduoti avarijas vandens tiekimo ir nuotekų tvarkymo infrastruktūros objektuose, tai pat pašalinti įrenginių/ įrengimų gedimus, dėl kurių gali kilti pavojus visuomenei ir/ ar aplinka ir/ar dėl kurių gali sutrikti geriamojo vandens tiekimas ir/ ar nuotekų tvarkymo paslaugų tiekimas ir/ ar nuotekų tvarkymo paslaugų tiekimas. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus 190 valandų. Dirbant viršvalandžius, negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai²⁰⁸.

Pažymime, jog įvardintos nuostatos reglamentuojamos DK 119 str., todėl nėra prieštaravimo tarp kolektyvinės sutarties bei LR įtvirtinto teisinio reguliavimo. Maksimali viršvalandžių trukmė nustatyta, vadovaujantis DK 119 str.3 dalimi - <...> kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės²⁰⁹.

²⁰⁵ Ibid.

²⁰⁶ Supra note 139

²⁰⁷ Supra note 204

²⁰⁸ 2018 m. gruodžio 31 d. AB „Klaipėdos vanduo“ kolektyvinė sutartis. Kolektyvinių sutarčių registras, reg. Nr. PV3-182. Socmin. Žr. 2019 m. kovo 18 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras>

²⁰⁹ Supra note 139

AB „Klaipėdos vanduo“²¹⁰ kolektyvinė sutartis numato, jog skirti dirbti darbuotojus poilsio ir/ ar švenčių dienomis be darbuotojo sutikimo galima: kai reikia likviduoti avarijas vandens tiekimo ir nuotekų tvarkymo infrastruktūros objektuose, tai pat pašalinti įrenginių/ įrengimų gedimus, dėl kurių gali kiti pavojus visuomenei ir/ ar aplinka ir/ar dėl kurių gali sutrikti geriamojo vandens tiekimas ir/ ar nuotekų tvarkymo paslaugų tiekimas ir/ ar nuotekų tvarkymo paslaugų teikimas, ir kai derinami visuomenei būtini nenumatyti darbai ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams ar gaivalinėms nelaimėms. AB „Klaipėdos vanduo“ kolektyvinė sutarties nuostata neprieštaruja DK 123 str. 2 daliai, DK 124 str. 2 daliai.

2018 m. gruodžio 19 d. UAB „Aukštaitijos vandenys“²¹¹ ir UAB „Aukštaitijos vandenys“ darbininkų ir tarnautojų profsąjungos atstovai pasirašė UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinę sutartį. Vadovaujantis UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinės sutarties nuostatomis, darbuotojų darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 val. per savaitę. Maksimalus darbo laikas įskaitant viršvalandžius per 7 dienas neturi viršyti 48 val.²¹² Pažymime, jog šios nuostatos neprieštaruja DK 112 str. 3 daliai bei DK 114 str. 1 daliai. Pagal UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinę sutartį, kai reikia atlikti neatidėliotinos pagalbos darbus, darbdavys gali skirti atlikti viršvalandinius darbus arba pavesti darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka budėti bendrovėje ar namuose pasibaigus darbo dienai bei poilsio ir švenčių dienomis²¹³. Nagrinėjant įtvirtintą normą, pažymime, jog vadovaujantis DK 119 str. 2 dalimi, „darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti darbuotojo be jo sutikimo išimtiniais atvejais. UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinėje sutartyje budėjimo ypatumai nedetalizuojami, numatoma nuoroda į teisės aktus (budėjimą bendrovėje ar namuose reglamentuoja DK 118 str.). Taisyklės dėl darbo poilsio ir švenčių dienomis neprieštaruja DK 123 str. 2 daliai, DK 124 str. 2 daliai.

UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinės sutarties taisyklė - viršvalandinius darbus bendrovėje, be numatytų DK 119 str., leidžiama dirbti poilsio ir švenčių dienomis likviduojant avarijas bendrovei priklausančiuose objektuose (vandentiekio ir nuotekų tinkluose, įrenginiuose, statiniuose ir kt.) ir esant reikalui užtikrinti tinkamą ir nepertraukiamą bendrovės darbą, atlikti neatidėliotinus remonto ir kitus darbus šiuose objektuose – neprieštaruja DK 119 str. 2 dalies 3

²¹⁰ AB „Klaipėdos vanduo“ vandens tiekimo, nuotekų surinkimo, nuotekų valymo paslaugas Klaipėdos, Gargždų, Priekulės miestų ir Klaipėdos rajono gyventojams, įstaigoms. Žr.: Apie įmonę. Žr. 2019 m. kovo 20 d. <http://www.vanduo.lt/apie-imone>

²¹¹ UAB „Aukštaitijos vandenys“ – bendrovė, tiekianti geriamąjį vandenį, surenkanti bei sutvarkanti nuotekas, eksploatuojanti vandentiekio ir nuotekų šalinimo tinklus ir su veikla susijusią įrangą Panevėžyje, priemiesčiuose (Dembava, Vaivadai, Piniava, Pažagieniai, Staniūnai, Molainiai, Šilagalys) bei dalyje Panevėžio rajono (Ramygala, Naujamiestis, Uliūnai, Paliūniškis). Žr.: Bendroji informacija apie UAB „Aukštaitijos vandenys“. Žr. 2019 m. vasario 13 d., <https://www.avandenys.lt/lt/apie-mus/bendroji-informacija/>

²¹² 2018 m. gruodžio 19 d. UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinė sutartis. Kolektyvinių sutarčių registras, reg. Nr. PV3-164. Socmin. Žr. 2019 m. kovo 20 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras>

²¹³ Ibid.

p. – „darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus <..>, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje“²¹⁴.

Bendrovės darbuotojo viršvalandinis darbas neturi viršyti 3,5 val. (nuo pirmadienio iki ketvirtadienio, kadangi bendra darbo dienos trukmė neturi viršyti 12 val.), o per 7 paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip 8 val. viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki 12 val. viršvalandžių per savaitę, išreikštų raštu ir 180 val. per metus. UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinėje sutartyje nustatyta taisyklė neprieštarauja DK 119 str. 3 dalies²¹⁵, DK114 str. 2 punkto²¹⁶ bei 1 Aprašo XIII skyriaus nuostatomis.

Darbuotojams, dirbantiems suminės darbo laiko apskaitos grafiku, nustatomas 3 mėn. apskaitos laikotarpis. Pamaininiai darbuotojai dirba pagal darbdavio patvirtintus darbo grafikus. Ši nuostata neprieštarauja DK 113 str. 1 daliai bei 1 Aprašo nuostatomis.

Apibendrinami nagrinėtų kolektyvinių sutarčių nuostatas, galime teigti jog LNSS šakos kolektyvinės sutarties, ESO kolektyvinės sutarties, AB „Kauno energija“ kolektyvinės sutarties, AB „Klaipėdos vanduo“ kolektyvinės sutarties, UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinės sutarties nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų darbo laiko ypatumus, turinčios įtaką neatidėliotinos pagalbos darbų vykdymui, neprieštarauja LR įtvirtintam teisiniam reguliavimui. Atsižvelgiant į tai, jog AB „Šiaulių energija“ kolektyvinėje sutartyje nustatytas 1 mėn. apskaitinis laikotarpis, darbo trukmė 40 val. per savaitę ir siekinat, kad praktikoje nebūtų klaidingai taikoma sąlyga – „jeigu darbo valandos atskirais mėnesiais viršija vidutinį darbo valandų skaičių, jos nelaikomos viršvalandžiais“, siūlome įtvirtintą sąlygą tikslinti.

²¹⁴ Supra note 139

²¹⁵ DK 119 str. 3 d.: per 7 paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip 8 val. viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki 12 val. viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu.

²¹⁶ DK 114 str. 2 punktas: darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 val., neįskaitant pietų pertraukos.

IŠVADOS

1. Neatidėliotinos pagalbos darbai suprantami, kaip veiksmai, kuriais siekiama apsaugoti gyvybę, sveikatą, turtą, aplinką, surasti dingusį (paieškos darbai) asmenį ar patyrusius avariją laivus ir orlaivius, užtikrinti sanitarinį švarinimą, būtinausių gyvenimo sąlygų atkūrimą, kai šių veiksmų vykdymą lemia įvykis, ekstremalus įvykis, ekstremali situacija. Neatidėliotinos pagalbos darbai vykdomi nuolatinės parengties principu.
2. Vadovaujantis ETT jurisprudencija, civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojų darbo laiko reglamentavimui turi įtakos Direktyvos nuostatos, kai civilinės saugos sistemos pajėgų subjektai veikia pirmu parengties lygiu kasdienėje veikloje įgyvendindami savo funkcijas, t.y. atlieka neatidėliotinos pagalbos darbus įvykio metu. Vykdamas neatidėliotinos pagalbos darbus įvykio metu, darbuotojų darbo laiko organizavimas neturėtų prieštarauti Direktyvos normoms. Civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojų, tiesiogiai vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus išimtinų įvykių atveju, kai situacijų valdymas perduodamas ekstremalių situacijų valdymo komisijai, darbo laiko reguliavimas nepatenka į Direktyvos taikymo sritį, todėl šių darbuotojų darbo laiko reguliavimas gali skirtis nuo Direktyvoje įtvirtintų taisyklių.
3. Direktyva nustato būtinausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo, taikomus minimaliam poilsio, maksimaliam savaitės darbo laikui bei tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo aspektams. Civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojų darbo laiko organizavimui taikomas DK, Vidaus tarnybos statuto nuostatos, atsižvelgiant į darbuotojo darbo teisinio santykio susiformavimo pagrindą. Pažymime, jog LR įstatymų leidėjas DK įtvirtindamas teisės normas, reglamentuojančias darbo laiko sąvoką, maksimalų darbo laiką, naktinį darbą, viršvalandinio darbo, budėjimo trukmę įgyvendina Direktyvos tikslą, tačiau DK apibrėžta pasyvaus budėjimo samprata neatitinka Direktyvos tikslo.
4. Tinkamiausia darbuotojų, tiesiogiai vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko organizavimo forma - darbo laiko režimas, taikant suminę darbo laiko apskaitą, organizuojant darbą pamainomis.
5. Darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laikas reguliuojamas DK bendrosiomis normomis, išskiriant viršvalandinių darbų atlikimo išimtis²¹⁷, LR Vyriausybės priimtais dokumentais. Pagal LR nustatytą teisinį reguliavimą organizuojant sveikatos priežiūros specialistų, teikiančių skubiąją medicinos pagalbą; avarinių tarnybų, vykdančių

²¹⁷ Kai vykdomi neatidėliotini pagalbos darbai, civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų vadovai darbuotojams be jų sutikimo gali pavesti dirbti viršvalandinius darbus.

neatidėliotinos pagalbos darbus, darbuotojų darbo laiką, taikomos DK, 1 Aprašo, 2 Aprašo nuostatos:

- a. sveikatos priežiūros specialistams LR teisiniu reguliavimu nustatoma 37 val. darbo laiko norma per savaitę. Darbuotojų darbo laikas gali būti organizuojamas, taikant suminę laiko apskaitą. Darbo grafikuose darbo dienos (pamainos) trukmė neturi viršyti 12 val. per parą. Naktį dirbančio darbuotojo darbo trukmė per dieną (pamainą) negali viršyti 8 val. Gydytojų, dirbančių nepertraukiamu budėjimo režimu, darbuotojams, maksimali dienos (pamainos) trukmė neturi viršyti 24 val. per parą. Šių darbuotojų vidutinis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 val. įskaitant viršvalandžius.
 - b. Nepertraukiamai veikiančiose įmonėse darbas gali būti organizuojamas iki 12 val. per parą, išlaikant DK nustatytus reikalavimus dėl maksimalaus savaitės darbo laiko. Visų rūšių energijos, gamtinių dujų gamybos, perdavimo, skirstymo ir tiekimo įmonių budinčiam personalui, avarinių tarnybų personalui; vandens tiekimo įmonių, nuotekų valymo įrenginių budinčiam personalui; miestų komunalinio ūkio tarnybų budinčiam personalui - šalinančiam avarijas gali būti taikoma iki 24 val. per parą darbo laiko trukmė. Avarinių tarnybų, veikiančių energetikos srityje, vidutinis darbuotojų darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 val. (įskaitant viršvalandžius). Esant ekstremaliai padėčiai, kai nepertraukiamai veiklai užtikrinti būtina atlikti darbus, siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms, likviduoti skubiai šalintinas jų pasekmes, energetikos įmonių, dirbančių nepertraukiamu režimu, darbuotojų darbo dienos (pamainos) trukmė gali viršyti 24 valandų per parą, kol bus pašalinti avarijos padariniai. 1 Apraše nustatyti 12 ir 4 mėnesių apskaitiniai laikotarpiai prieštarauja DK 3 str. 8 daliai, 115 str. 1 daliai. 1 Aprašo XII skyriuje nustatyta tvarka dėl 12 mėn. apskaitinio laikotarpio taikymo – „konkreči apskaitinio laikotarpio trukmė nustatoma <...> darbo tvarkos taisyklėse“ neatitinka Direktyvos tikslo.
6. Nagrinėtos kolektyvinių sutarčių nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų darbo laiko ypatumus, turinčios įtaką neatidėliotinos pagalbos darbų vykdymui, neprieštarauja LR įtvirtintam teisiniam reguliavimui.

PASIŪLYMAI

1. Siūlome keisti DK 118 str. 4 dalį ir įtvirtintą pasyvaus budėjimo sampratą apibrėžti: Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (budėjimas namuose), laikomas darbo laiku. Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje, kad darbdavys su darbuotoju galėtų susisiekti kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namuose), nelaikomas darbo laiku. Budėjimas namuose ir pasyvusis budėjimas namuose negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį. Asmuo negali būti skiriamas budėjimui namuose ar pasyviam budėjimui namuose tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės. Dėl budėjimo namuose ar pasyvaus budėjimo namuose turi būti susitarta darbo sutartyje. Už pasyvųjį budėjimą namuose darbuotojui mokama ne mažesnė kaip dvidešimt procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę.
2. Siūlome sveikatos priežiūros specialistams, avarinių tarnybų darbuotojams, vykdančioms neatidėliotinos pagalbos darbus, maksimalią apskaitinio laikotarpio trukmę nustatančią teisės normą reglamentuoti įstatymo galią turinčiuose teisės aktuose.
3. Siūlome 1 Aprašo XII skyriuje įtvirtintą apskaitinio laikotarpio nustatymo tvarką keisti, panaikinant galimybę iki 12 mėn. apskaitinio laikotarpio trukmę nustatyti darbo tvarkos taisyklėmis: „Konkreiti apskaitinio laikotarpio trukmė nustatoma darbo, kolektyvinėje sutartyse arba darbo tvarkos taisyklėse.“

LITERATŪRA

Mokslinė literatūra

1. Bagdanskis, Toma; Dambrauskienė, Genovaitė; Guobaitė, Ramunė; Krasauskas, Rytis; Lopinys V., Macijauskienė R., Mačernytė – Panomariovienė, Ingrida; Sirvydienė L., Tartilas J., Usonis, Justinas. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius, 2008.
2. Bagdanskis, Tomas; Mačiulaitis, Vilius; Mikalopas, Mantas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: UAB „Rito projects“ 2018
3. Bitinaitė, Vita. Mokomasis anglų ir lietuvių kalbų teisės terminų žodynas. Vilnius: Eugrimas, 2002
4. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: „Mintis“ 1990
5. Dambrauskienė, Genovaitė; Marcijonas, Antanas; Monkevičius, Eduardas; Petkevičius, Pranas; Piesliakas, Vytautas; Šatas, Juozas; Šileikis, Egidijus; Valančius, Virgilijus; Vileita, Alfonsas; Žalimas, Dainius; Žalimienė, Skirgailė. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004
6. Dawn R. Gilpin ir Priscilla J. Murphy. Crisis Management an a complex world. Oxford: University press, 2008
7. Denis, Smith; Dominic, Elliott. Key Readings in Crisis Management. Great Britain: Routledge Taylor & Francis Group, 2006
8. Granickas V. „Tiesioginio apmokėjimo už darbą problema; teoriniai ir praktiniai aspektai.“ Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2013
9. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. „Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje.“ Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2005
10. Guobaitė- Kiršlienė, Ramunė. „Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos.“ Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2012
11. Hagen, Ryan; Statler, Matthew; Penuel, K. Bradley. Encyclopedia of Crisis Management. Žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmx1YmtfXzU5MjU1OV9fQU41?sid=b758bcc9-3c2f-4433-9989-7ebc1129b55d@sidc-v-sessmgr06&vid=0&format=EK&lpid=n10&rid=0>
12. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais. Monografija. Vilnius, 2011
13. Martinkus, Bronislovas; Sakalas, Algimantas; Savanevičienė, Asta. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Vadovėlis. Kaunas: Technologija 2006

14. Mockevičius, Remigijus. Lietuvos Respublikos įstatymuose vartojamų sąvokų žodynas. Trečiasis papildytas leidinys. Vilnius: Valstybės įmonės Registrų centras 2015
15. Petrylaitė, Daiva; Davulis, Tomas; Petrylaitė, Vaida. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2008
16. Pitrenaitė, Birutė. „Ekstremalių situacijų valdymo veiksmingumo didinimas Lietuvoje.“ Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas (03S). Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2009
17. Stefan, Olsson. Crisis Management in the European Union. Cooperation in the Face of Emergencies. Berlin: Springer 2009
18. Survyła, Arvydas. Nepaprastųjų situacijų valdymas. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2015
19. Tartilaitė, Aušra. „Darbų saugos ir sveikatos Teisinis reguliavimas.“ Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010
20. Tiažkijus V. Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas. Monografija. Vilnius, 2005
21. Davulis, Tomas. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras Vilnius: Valstybės Įmonė Registrų centras, 2018
22. Usonis, Justinas. „Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte.“ Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius, 2005
23. Vanagas, Povilas. Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą. Vadovėlis. Kaunas: Technologija, 2009
24. Академия труда и социальных отношений. Трудовое право. Учебник. Москва Проспект 2008
25. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000
26. Kauno technologijos universitetas. Viešasis administravimas. Kaunas: Technologija, 2003
27. Teisinės informacijos centras Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras 2008
28. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma littera 2013

Teisės aktai

29. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Eur-lex, žiūrėta 2018 m.

- gruodžio 27 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1545894718198&uri=CELEX%3A32003L0088>
30. 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos Konstitucija. TAR, Žiūrėta 2019 m. sausio 08 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/UwoGawiEom>
31. 2013 m. gegužės 9 d. LR Konstitucinio teismo nutarimas. Byla Nr. 44/2009. Lrkt, žiūrėta 2019 m. kovo 8 d., <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta86>
32. 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas XII-2603. E-seimas, žiūrėta 2019 m. sausio 9 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/JtdcwgAzcP>
33. 2004 m. gegužės 25 d. Lietuvos Respublikos bendrojo pagalbos centro įstatymas Nr. IX-2246. TAR, žiūrėta 2019 m. sausio 8 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.95C4D287AAA9/WIIRvIWj>
34. 1998 m. gruodžio 15 d. Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymas Nr. VIII-971. TAR, žiūrėta 2019 m. sausio 9 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C15592B096FA/fQfiGqTqqD>
35. Lietuvos Respublikos Vidaus tarnybos statutas, patvirtintas 2018 m. birželio 29 d. LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymu Nr. XIII-1381, TAR, žiūrėta 2019 m. vasario 6 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/96842d9088f511e8af589337bf1eb893/EASQGnhhuL>
36. 2003 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas Nr. IX-1672, e-seimas, žiūrėta 2019 m. kovo 9 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/esyRbHabbK>
37. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas, patvirtintas 2017 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu Nr. 496, Seimas, žiūrėta 2019-02-01, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/nldsyJOufY>
38. Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas 2017 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 496, E-seimas, žiūrėta 2019-02-15, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/nldsyJOufY>

Kiti dokumentai

39. Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time. Eur-lex, žiūrėta 2019 m. sausio 17 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1547710004666&uri=CELEX%3A52017XC0524%2801%29>

40. Commission recommendation of 8 September 2011 on support for an EU-wide eCall service in electronic communication networks for the transmission of in-vehicle emergency calls based on 112 ('eCalls'), žiūrėta 2019 m. sausio 5 d. ,<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011H0750&qid=1550730419367&from=LT>
41. Decision No 1313/2013/EU of the European Parliament and of the Council of 17 December 2013 on a Union Civil Protection Mechanism. eur-lex, žiūrėta 2019 m. sausio 09 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1547031740648&uri=CELEX%3A32013D1313>
42. 2018 m. rugpjūčio 31 Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. 2/S-133, registro Nr. Nr. PV3-128, Kolektyvinių sutarčių registras. Socmin. Žiūrėta 2019 m. vasario 12 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras>
43. 2018 m. gruodžio 19 d. UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinė sutartis. Kolektyvinių sutarčių registras, reg. Nr. PV3-164. Socmin. Žiūrėta 2019 m. kovo 20 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras>
44. 2019 m. sausio 9 d. AB „Energijos skirstymo operatorius“ kolektyvinė sutartis. Kolektyvinių sutarčių registras, registro Nr PV3-217. Socmin., Žiūrėta 2019 m. vasario 12d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras>:
45. 2018 m. gruodžio 31 d. AB „Kauno energija“ kolektyvinė sutartis. Kolektyvinių sutarčių registras, reg. Nr. PV3-177. Socmin. Žiūrėta 2019 m. kovo 12 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras>
46. 2018 m. gruodžio 21 d. AB „Šiaulių energija“ kolektyvinė sutartis. Kolektyvinių sutarčių registras, reg. Nr. PV3-191. Socmin. Žiūrėta 2019 m. kovo 18 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras>
47. 2018 m. gruodžio 31 d. AB „Klaipėdos vanduo“ kolektyvinė sutartis. Kolektyvinių sutarčių registras, reg. Nr. PV3-182. Socmin. Žiūrėta 2019 m. kovo 18 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras>

Nagrinėtos bylos

48. Byla C-52/04, eur-lex, žiūrėta 2019 m. sausio 17 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1547710004666&uri=CELEX:62004CO0052>
49. Pfeiffer ir kt. bylos nuo C-397/01 iki C-403/01, eur-lex, žiūrėta 2019 m. sausio 17 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62001CJ0397&qid=1547713960042&from=EN>

50. SIMAP C-303/98 byla, eur-lex, žiūrėta 2019 m. sausio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551774631591&uri=CELEX:61998CJ0303>
51. Byla C-241/99, eur-lex, žiūrėta 2019 m. sausio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551774806133&uri=CELEX:61999CO0241>
52. Fuß C-429/09 byla, eur-lex, žiūrėta 2019 m. sausio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551774987334&uri=CELEX:62009CA0429>
53. Accardo C-227/09 byla, eur-lex, žiūrėta 2019 m. sausio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1547710004666&uri=CELEX:62009CJ0227>
54. Jaeger C-151/02 byla, eur -lex, žiūrėta 2018 m. gruodžio 27 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551775326170&uri=CELEX:62002CJ0151>
55. Dellas C-14/04 byla, eur-lex, žiūrėta 2019 m. sausio 17 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1547719922284&uri=CELEX:62004CJ0014>
56. Vorel C-437/05 byla, žiūrėta 2018 m. gruodžio 27 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551775455624&uri=CELEX:62005CO0437>
57. Matzak C-518/15 byla, eur-lex, žiūrėta 2019 m. kovo 8d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1552028912407&uri=CELEX:62015CJ0518>
58. Byla C-266/14, eur-lex, žiūrėta 2019-02-22, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1551775900106&uri=CELEX:62014CJ0266>
59. „LAT 2018 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje e3K-3-411-695/2018.“ E-teismai, <https://e-teismai.lt/byla/100011967892107/e3K-3-411-695/2018?word=budėjimas>
60. „LAT 2018 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje e3K-3-403-695/2018.“ E-teismai, <https://e-teismai.lt/byla/5299213325954/e3K-3-403-695/2018?word=nutarimas> 534
61. „Klaipėdos apylinkės teismo 2018 m. liepos 30 d. sprendimas civilinėje byloje e2-5483-1032/2018.“ E-teismai, [https://e-teismai.lt/byla/185107850670843/e2-5483-1032/2018?word=Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas](https://e-teismai.lt/byla/185107850670843/e2-5483-1032/2018?word=Darbo%20laiko%20ir%20poilsio%20laiko%20ypatumų%20ekonominės%20veiklos%20srityse%20aprašas)

Kiti

62. Apie ESO. Eso.lt. Žiūrėta 2019 m. vasario 12 d. , <https://www.eso.lt/lt/apie-mus.html?sr=RVdTSUQ9bG5ybWkxcnJycGs0aTVkcjZtbmY5bGFIMDA=>:
63. Apie AB „Kauno energija“, žiūrėta 2019 m. kovo 12 d., <https://www.kaunoenergija.lt/bendroves-veikla/apie-bendrove/>
64. Apie įmonę. Žiūrėta 2019 m. kovo 20 d. <http://www.vanduo.lt/apie-imone>
65. Bendroji informacija apie UAB „Aukštaitijos vandenys“. Žiūrėta 2019 m. vasario 13 d., <https://www.avandenys.lt/lt/apie-mus/bendroji-informacija/>

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Reikšminiai žodžiai: civilinės saugos sistemos pajėgų subjektas, neatidėliotinos pagalbos darbai, darbo laiko režimas, taikant suminę laiko apskaitą, budėjimas.

Darbe išanalizuoti LR ir ES teisės aktai, LR ir ETT teismų praktika, daranti įtaką darbuotojų, tiesiogiai vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko reguliavimui. Detaliau nagrinėjama neatidėliotinos pagalbos darbų samprata, teisinio reguliavimo pagrindai, darbo laiko samprata, darbo laiko režimų rūšys, LR civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbo laiką reglamentuojančių teisės normų praktinis taikymas.

Pažymime, jog darbo tyrimo tikslas – nustatyti darbo laiko ypatumus darbuotojams, vykdantiems neatidėliotinos pagalbos darbus. LR civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbo laiką reglamentuoja, atsižvelgiant į darbuotojo darbo teisinio santykio susiformavimo pagrindą bei ekonominės veiklos pobūdį– DK, tame tarpe 1 Aprašas, 2 Aprašas, Vidaus tarnybos statutas. Šiuose teisės šaltiniuose įvardijami civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų, veikiančių darbo sutarties pagrindu, darbo dienos (pamainos) organizavimo aspektai, maksimalaus darbo laiko reikalavimai, viršvalandinio darbo skyrimo išimtyms, budėjimo ypatumai. Remiantis mokslinės literatūros bei LR teisės normų analize nustatyta, kad LR civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojams, tiesiogiai vykdantiems neatidėliotinos pagalbos darbus, tinkamiausia darbo laiko organizavimo forma - darbo laiko režimas, taikant suminę laiko apskaitą, organizuojant darbą pamainomis. Vadovaujantis LR teisės normų analize, nustatyta, jog DK įtvirtinta pasyvaus budėjimo samprata neatitinka direktyvos 2003/88/EB tikslo; 1 Apraše numatytas maksimalaus apskaitinio laikotarpio taikymas prieštarauja DK, nagrinėtose civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų kolektyvinėse sutartyse maksimalų darbo laiką, darbo dienos (pamainos) laiką, reglamentuojančios nuostatos atitinka LR teisinį reguliavimą.

ABSTRACT

Key words: entities of civil protection system forces, urgent works, working time regime with summary recording of working time, on-call duty.

The thesis analyses legal acts of Lithuania and European Union (EU), the case law of the Republic of Lithuania and the ECJ, which affect the regulation of working time of the employees directly performing urgent works. The concept of urgent works, the basics of legal regulation, the concept of working time, the types of working time regimes, practical application

of legal norms regulating the working time of the entities of civil protection system forces of the Republic of Lithuania are analysed in greater detail.

It should be noted that the aim of the thesis is to determine the peculiarities of working time of employees performing urgent works. The working time of the entities of civil protection forces of the Republic of Lithuania is regulated, taking into account the basis for the formation of the legal relationship of the employee and the nature of the activity, by the Labour Code, including Description 1, Description 2, and Statute of the Internal Service. These legal sources indicate the aspects of the working day (shift) organization of the entities of civil protection system forces working on the basis of the employment contract as well as the requirements of maximum working time, exceptions to allocation of overtime work, and the peculiarities of on-call time. Based on the analysis of scientific literature and legal norms of the Republic of Lithuania, it was established that the most appropriate form of working time organization for the employees of the entities of civil protection system forces of the Republic of Lithuania that directly perform urgent works is the working time regime where summary recording of working time is applied and the work is organized in shifts. Based on the analysis of the legal norms of the Republic of Lithuania, it was determined that the concept of passive on-call duty established by the Labour Code is not in conformity with purpose of the Directive 2003/88/EC; the application of maximum period of recording of working time provided for in the Description 1 contradicts the Labour Code, the provisions of the analysed collective agreements of the entities of civil protection system forces regulating the maximum working time and the duration of working day (shift) conform to legal regulation of the Republic of Lithuania.

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Darbe „Darbo laiko ypatumai darbuotojams, vykdančioms neatidėliotinos pagalbos darbus“ atskleidžiame neatidėliotinos pagalbos darbų sampratą, teisinio reguliavimo pagrindus, darbo laiko sampratą, nustatome kokios darbo laiko režimo rūšys, leidžia tinkamiausiai organizuoti civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojų, tiesiogiai vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką, nagrinėjame ES teisės normų įtaka darbo laiko teisiniui reguliavimui, LR teisinį reguliavimą, atskirai vertiname darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką reglamentuojančių teisės normų praktinį taikymą.

Darbą sudaro trys skyriai. Pirmajame skyriuje analizuojame neatidėliotinos pagalbos darbų sampratą, teisinio reguliavimo pagrindus. Antrajame skyriuje nagrinėjame civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojų, tiesiogiai vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiko reglamentavimą pagal ES ir LR teisę, detaliau analizuojame darbuotojų, veikiančių darbo sutarties pagrindu, darbo laiką reglamentuojančio teisės šaltinio – DK, tame tarpe 1 Aprašas, 2 Aprašas, nuostatas, nustatome LR darbo laiko teisinio reguliavimo trūkumus. Trečiame skyriuje tiriam darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus, darbo laiką nustatančių teisės normų praktinį taikymą, vertiname kolektyvinėse sutartyse nustatytų normų atitikti LR teisei.

Darbo rezultatai atskleidė, kad ES valstybių nacionalinei teisei įtaką daro direktyvos 2003/88/EB nuostatos, kai civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojai veikia pirmu parengties lygiu kasdienėje veikloje įgyvendindami savo funkcijas, t.y., atlieka neatidėliotinos pagalbos darbus įvykio metu. Civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų darbuotojų, vykdančių neatidėliotinos pagalbos darbus ekstremalių situacijų, ekstremalių įvykių metu, darbo laiko teisinis reguliavimas nepatenka į direktyvos 2003/88/EB taikymo sritį. Tokiu atveju ES valstybių narių nacionalinėje teisėje nustatytas darbo laiko teisinis reguliavimas gali skirtis nuo direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintų taisyklių. ETT jurisprudencija valstybių narių nacionaliniai teisei nustato tam tikras darbo laiko sampratos aiškinimo gaires. DK įtvirtinta pasyvaus budėjimo samprata neatitinka direktyvos 2003/88/EB tikslo. Vertinant LR įtvirtintų darbo laiką reglamentuojančių normų atitikti teisės aktų hierarchijos aspektu, nustatyti maksimalaus apskaitinio laikotarpio taikymo trūkumai, t.y., LR Vyriausybės nutarime (1 Aprašas) įtvirtinti maksimalūs apskaitinio laikotarpiai prieštarauja DK. Nagrinėtose civilinės saugos sistemos pajėgų subjektų kolektyvinėse sutartyse maksimalų darbo laiką, darbo dienos (pamainos) laiką, reglamentuojančios nuostatos atitinka LR teisinį reguliavimą.

SUMMARY

The thesis under the title “Working Time Peculiarities of Employees Performing Urgent Works” reveals the concept of urgent works, the basics of legal regulation, the concept of working time, determines the types of working time regimes that enable the most appropriate organization of the working time of the employees of the entities of civil protection system forces directly performing urgent works, analyses the effect of EU legal norms on legal regulation of working time, legal regulation of the Republic of Lithuania, discusses practical application of legal norms regulating the working time of employees performing urgent works.

The thesis consists of three chapters. Chapter one analyses the concept of urgent works, the basics of legal regulation. Chapter two analyses regulation of the working time of the employees of entities of civil protection system forces directly performing urgent works according to the law of the EU and the Republic of Lithuania, analyses in greater detail the provisions of the legal source, i.e. the Labour Code, regulating the working time of employees working under the employment contract, including Description 1 and Description 2, determines the drawbacks of legal regulation of the working time in the Republic of Lithuania. Chapter three examines practical application of the legal norms establishing the working time of the employees performing urgent works, assesses the compliance of the legal norms established in collective agreements to the law of the Republic of Lithuania.

The research results revealed that the national law of the Republic of Lithuania is affected by the provisions of Directive 2003/88/EC when the employees of the entities of civil protection system forces act according to level one of preparedness when performing their functions in their daily activities, i.e. when they perform urgent works during an incident. Legal regulation of the working time of employees of the entities of civil protection system forces performing urgent works in the event of an emergency fall outside the scope of Directive 2003/88/EC. In such a case, legal regulation of the working time established in the national law of the EU Member States may differ from the regulations established in Directive 2003/88/EC. The jurisprudence of the ECJ establishes certain guidelines for the interpretation of the concept of working time by the national law of the Member States. In accordance with the ruling delivered by the ECJ, it is considered that the concept of passive on-call duty established in the Labour Code is not in conformity with purpose of the Directive 2003/88/ EC. In assessing the compliance of the norms of the working time established in the Republic of Lithuania with the legal acts in terms of hierarchy, the drawbacks of the application of the maximum period of

recording of working time were determined, i.e. the maximum period of recording of working time established in the Resolution of the Government of the Republic of Lithuania (Description 1) is in conflict with the Labour Code. The provisions of the analysed collective agreements of the entities of civil protection system forces regulating the maximum working time and the duration of working day (shift) conform to legal regulation of the Republic of Lithuania.

Civilinės saugos sistemos pajėgų atliekamų veiksmų analizė²¹⁸

Civilinės saugos sistemos pajėgos	Ivykių kategorija	Atliekami veiksmai
Priešgaisrinės gelbėjimo pajėgos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ įvykiai, ▪ ekstremalieji įvykiai; ▪ ekstremaliosios situacijos; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ gelbėjimo darbai, ▪ paieškos darbai, ▪ neatidėliotini darbai ▪ įvykių, ekstremaliųjų įvykių, ekstremaliųjų situacijų likvidavimas įvykių, ekstremaliųjų įvykių, ekstremaliųjų situacijų padarinių šalinimas;
Policijos pareigūnų pajėgos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ekstremalieji įvykiai; ▪ ekstremaliosios situacijos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ekstremaliųjų situacijų židinio apsauga; ▪ civilinės saugos sistemos pajėgų ir kitų tarnybų patekimo į ekstremaliosios situacijos židinį kontrolė; ▪ viešosios tvarkos palaikymas; ▪ eismo saugumo užtikrinamas ekstremaliosios situacijos židinyje; ▪ informacijos apie nukentėjusius ir žuvusius gyventojus rinkimas ir sisteminimas; ▪ žuvusiųjų tapatybės nustatymas žuvusiųjų išgabenimo iš ekstremaliosios situacijos židinio organizavimas;
Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos pajėgos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ įvykis; ▪ ekstremalieji įvykiai; ▪ ekstremaliosios situacijos; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dalyvavimas vykdant paieškos ir gelbėjimo darbus pasienio vidaus vandenyse, ▪ pasiklydusių (dingusių) asmenų paieška, ▪ ekstremaliosios situacijos židinio apžvalga iš oro, ▪ radiacijos fono stebėjimas; ▪ pagalba policijos pareigūnams užtikrinti nustatytas funkcijas pasienio ruože ir kituose Valstybės sienos apsaugos tarnybos kontroliuojamuose ar saugomuose objektuose ir kt.;
Greitosios medicinos pagalbos paslaugas teikiančių įstaigų darbuotojai	<ul style="list-style-type: none"> ▪ įvykiai, ▪ ekstremalieji įvykiai; ▪ ekstremaliosios situacijos; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ greitosios medicinos pagalbos paslaugų teikimas; ▪ nukentėjusiųjų ir (ar) pacientų gabenimas į asmens sveikatos priežiūros įstaigas;
Viešojo saugumo tarnybos pareigūnai	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ekstremalieji įvykiai; ▪ ekstremaliosios situacijos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ užkerta kelią veiksams, keliantiems pavojų gyventojų gyvybei ar sveikatai, turtui, gamtai, arba veiksams, kuriais šurkščiai pažeidžiama viešoji tvarka. ▪ pagalba likviduoti ekstremaliąsias situacijas ir jų padarinius
Asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros įstaigos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ekstremalieji įvykiai; ▪ ekstremaliosios situacijos 	veiklos organizavimas pagal įstaigos ekstremaliųjų situacijų valdymo planą.

²¹⁸ Supra note 10

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2019- 03- 29

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),
Mykolo Romerio teisės mokyklos, privatinės teisės instituto, darbo teisės
(*fakulteto / instituto, programos pavadinimas*)

Studentas (-ė)

Kristina Kielaitė-Talaikė

(*vardas, pavardė*)

patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas

„Darbe „Darbo laiko ypatumai darbuotojams, vykdančioms neatidėliotinos pagalbos darbus“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų

metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

(*parašas*)

Kristina Kielaitė-Talaikė
(*vardas, pavardė*)