

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS MOKYKLA  
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

IEVA PILIČIAUSKAITĖ  
(DARBO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA)

MAKSIMALIOJO DARBO LAIKO REIKALAVIMAI: TEISINIS REGULIAVIMAS ES  
ŠALYSE IR PRAKTINIS ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE  
Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –  
Prof. dr. Vilius Mačiulaitis

Vilnius, 2021

## TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS .....	3
ĮVADAS .....	4
1. VIRŠNACIONALINIS MAKSIMALIOJO DARBO LAIKO REGULIAVIMAS .....	9
1.1. Maksimaliojo darbo laiko reglamentavimas tarptautiniuose dokumentuose.....	10
1.2. Maksimaliojo darbo laiko reglamentavimas ES teisėje.....	14
2. MAKSIMALIOJO DARBO LAIKO REIKALAVIMAI LIETUVOJE IR ES ŠALYSE .....	26
2.1. Maksimaliojo darbo laiko modernizavimas Lietuvoje .....	26
2.2. Maksimaliojo ir standartinio darbo laiko per savaitę bei viršvalandžių reguliavimas .....	30
2.3. Maksimali darbo dienos trukmė .....	38
2.4. Maksimalus vidutinis darbo laikas per savaitę ir apskaitinis laikotarpis.....	42
2.5. Darbo laikas keliose darbovietėse ar atliekant kelias funkcijas.....	45
3. MAKSIMALIOJO DARBO LAIKO REGLAMENTAVIMO PRAKTINIO ĮGYVENDINIMO ANALIZĖ LIETUVOJE .....	52
3.1. Maksimaliojo darbo laiko įgyvendinimo problematika darbo ginčų komisijų praktikoje.	52
3.2. Maksimaliojo darbo laiko reikalavimų įgyvendinimas kontrolės ir prevencijos aspektu .	60
IŠVADOS .....	73
PASIŪLYMAI .....	75
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	77
ANOTACIJA.....	90
ANNOTATION.....	90
SANTRAUKA .....	91
SUMMARY .....	92
PRIEDAI .....	93
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	97

## SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

ANK – Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas  
d. – dalis  
DGK – Darbo ginčų komisija  
Direktyva 2003/88/EB – Europos Parlamento ir tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų  
Direktyva 89/391/EEB – Tarybos Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo  
DK – 2017 liepos 1 dieną įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas  
EK – Europos Komisija  
ES – Europos Sąjunga  
ES Chartija – Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija  
ESTT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas  
ET- Europos Sąjungos Taryba  
Europos socialinė chartija – Europos socialinė chartija (pataisyta)  
Ypatumai – Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d nutarimu Nr. 534, patvirtintas Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominėse veiklos srityse aprašas  
Konvencija Nr. 1 – Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 1 Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo  
Konvencija Nr. 47 – Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę  
kt. – kita  
LAT - Lietuvos Aukščiausiasis teismas  
LR Konstitucija – Lietuvos Respublikos Konstitucija  
m. – metai  
p. – punktas  
pan. – panašiai  
TDO – Tarptautinė darbo organizacija  
t. t. – taip toliau  
str. – straipsnis  
VDI – Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos  
žr. – žiūrėti  
2003 M. DK – 2003 m. sausio 1 dieną įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo Kodeksas

## IVADAS

**Baigiamojo darbo aktualumas ir reikšmė.** Vienas svarbiausių ir griežčiausių reglamentavimu pasižyminčių institutų darbo teisėje reguliuoja maksimalųjį darbo laiką. Šio instituto svarba atskleidžiama per saugomas vertybes, įtaką darbuotojo saugai ir sveikatai, asmeniniam, šeimyniniam bei socialiniam gyvenimui. Nors „ekonomikos globalizavimas ir auganti konkurencija vis labiau skatina efektyviau išnaudoti darbo jėgos išteklius, taupiau organizuoti darbo procesus ir mažinti darbo kaštus“<sup>1</sup>, teisinis reguliavimas turi užtikrinti tinkamą darbuotojų apsaugą bei įpareigoti darbdavius sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, kurios yra glaudžiai susijusios su darbo laiko trukme. Darbo sąlygų sąvokos sudėtinė dalis – darbo ir poilsio režimas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos (LR Konstitucija) 29 straipsnio pagrindu Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (DK) numato maksimalios darbo laiko trukmės ribojimus, užtikrinančius darbuotojo konstitucinę teisę į poilsį ir laisvalaikį.<sup>2</sup> R. Guobaitė-Kirslienė daktaro disertacijoje pažymi, kad nors XX amžiaus pradžioje, kuriant Tarptautinę darbo organizaciją (TDO), sutarta dėl pamatinių darbo laiko standartų, tačiau valstybių nacionalinėse teisinėse sistemose vis dar randama esminių skirtumų įvairiai suprantant darbuotojo teisės į pagrįstą darbo laiko trukmės ribojimą turinį. Teisės mokslo darbuose diskutuojama apie tai, kokie laikotarpiai turėtų būti prilyginami darbo laikui, kaip turėtų būti suprantama pagrįsta darbo laiko trukmė, ar pakanka riboti ne darbo laiką, o numatyti vien minimalų poilsio laiką, pagaliau ir ar pats darbuotojas laisvas pasirinkti darbo laiko trukmę. Paminėtina, jog ir Europos Sąjungos (ES) valstybėse narėse statistinė darbo laiko trukmė labai skiriasi,<sup>3</sup> o taip pat pastebimi ir kiti valstybių narių teisinio reguliavimo skirtumai.

Per pastaruosius du dešimtmečius vienu iš pagrindinių politikos uždavinių visoje Europoje tapo darbo rinkų lankstumo ir tuo pat metu darbuotojų saugumo didinimas.<sup>4</sup> Nors visoje Europoje darbo santykiai tampa vis lankstesni ir daugelis darbo teisės institutų reformuojami dispozityvumo linkme, tačiau maksimalusis darbo laikas ir toliau išlieka reglamentuojamas taikant imperatyvųjį metodą bei nustatant gana griežtas taisykles. Nuolat keliamas klausimas, koks darbo laiko reguliavimo modelis yra geriausias, kiek lankstus jis turi būti, jog tinkamai įgyvendintų reguliavimo tikslus.

---

<sup>1</sup> Boguslavas Gruževskis, Rasa Zabarauskaitė, „Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindinės problemos“, *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 4/2013, (2013): 541, <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/12113/415-3234-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

<sup>2</sup> Aušra Tartilaitė, „Darbų saugos ir sveikatos Teisinis reguliavimas“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010): 97.

<sup>3</sup> Ramunė Guobaitė-Kirslienė, „Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2012), 32.

<sup>4</sup> Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje“, *Jurisprudencija*, 18(3) (2011): 1082, <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/592/553>.

Neatsižvelgiant į egzistuojančią socialinę bei ekonominę padėtį šalyje ar darbovietėje, darbo santykiams galioja saugių ir sveikatai nekenksmingų sąlygų principas, kuris įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 str.<sup>5</sup> Darbo teisiniai santykiai yra dinamiški, o tai turi reikšmės ir darbo laiko teisiniam reguliavimui, kuris turi būti pritaikytas prie vykstančių pokyčių darbo rinkoje, todėl įvertinus šio instituto svarbą ir siekiant tinkamos darbuotojų interesų apsaugos, užtikrinant saugias darbo sąlygas ir socialinį teisingumą, maksimaliojo darbo laiko tyrimai išlieka aktualūs. Ypatingai aktualumas išryškėjo Lietuvai ir visam pasauliui sunkiu metu, dėl COVID-19 ligos (koronaviruso infekcija) ir paskelbtos pandemijos. Kai kuriuose sektoriuose dirbantiems asmenims, susiduriantiems su pandemijos valdymu, darbo apimtys reikšmingai padidėjo. Ši situacija, kaip niekada anksčiau, primena apie darbuotojų apsaugos svarbą, todėl būtent šiuo metu aktualu įvertinti, ar maksimaliojo darbo laiko reikalavimai yra pakankami, atitinka vykstančius darbo aplinkos pokyčius bei yra tinkamai įgyvendinami praktikoje, o galbūt priešingai, palyginus su kitomis ES šalimis, reglamentavimas Lietuvoje yra per griežtas ir turėtų būti keičiamas, užtikrinant ne tik darbuotojų saugumą, tačiau ir lankstumą, kuris svarbus organizuojant darbo procesus. Vykstant socialiniams pokyčiams, ne mažiau svarbu ieškoti naujų požiūrių į maksimaliojo darbo laiko reikalavimus, o nustatčius poreikį, adaptuoti teisinį reguliavimą, atsižvelgiant į tai, kad darbo krūvio didėjimo procesai kelia susirūpinimą dėl darbo ir poilsio laiko balanso užtikrinimo galimybių. Taip pat svarbus aspektas yra tas, jog 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujas DK. Įsigaliojus naujam teisės aktui gali būti sunku nustatyti, kaip teisės normos bus įgyvendinamos praktikoje, tačiau praėjus beveik ketveriems metams, tikslinga atlikti tyrimus, kadangi šis laikas yra pakankamas išryškėti problematikai.

Atsižvelgiant į tai, kad darbe didelis dėmesys skiriamas maksimaliojo darbo laiko reikalavimų praktiniam įgyvendinimui Lietuvoje, šis darbas gali būti aktualus praktikams, naudojamas kaip metodinė medžiaga studentams, mokymams, seminarams ar tolimesniems tyrimams, o pasiūlymai ir išvados gali būti reikšmingi inicijuojant teisinio reguliavimo pokyčius.

***Tiriamos problemos.*** ES ir tarptautiniuose skirtingos galios teisės aktuose nustatytos taisyklės, kurios turėtų (arba privalo) būti taikomos, tačiau ar Lietuvoje taikomas reglamentavimas pakankamas palyginus su nustatytu kitose ES šalyse, o gal priešingai, reglamentavimas yra per griežtas ir turėtų būti lankstesnis? Ar reglamentavimas Lietuvoje tinkamai veikia praktikoje bei įgyvendina įsipareigojimus numatytus ES ir tarptautinės teisės aktais?

***Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis.*** Šio tyrimo mokslinis naujumas atsiskleidžia per pasirinktą tyrimo kryptį. Darbo laikas tam tikromis kryptimis jau buvo tirtas, tačiau būtent maksimaliojo darbo laiko reikalavimai nagrinėti tik fragmentiškai,

---

<sup>5</sup> „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, TAR, žiūrėta 2020 gruodžio 31 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>.

daugiausiai bendrame darbo ir poilsio laiko kontekste, be kita ko, galiojant 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2003 m. DK) nuostatomis, kurios iš esmės keitėsi. Galiojant modernizuoto DK nuostatomis, atskiras tyrimas, skirtas vien maksimaliojo darbo laiko reikalavimams, kuriame siekiama nustatyti ES šalių teisinio reglamentavimo teigiamus aspektus, įvertinant galimybę juos pritaikyti Lietuvoje ir atskleisti poreikį keisti nacionalinės teisės aktus, nebuvo atliktas.

Taip pat magistro darbe dėmesys skiriamas nustatytų reikalavimų įgyvendinimo praktikoje problematikai, o ši kryptis galiojant reformuoto DK nuostatomis nebuvo tirta. Daugiausiai darbo ir poilsio laiką (kartu ir maksimalųjį darbo laiką) Lietuvos mokslinėje literatūroje nagrinėjo R. Guobaitė-Kiršlienė. Jos daktaro disertacijoje nagrinėtas darbo laiko reguliavimas, jo raida ir perspektyvos. Disertacijoje dėmesys skiriamas ir darbuotojo socialinėms teisėms į pagrįstą darbo laiko ribojimą.<sup>6</sup> Taip pat aktualus ir šios autorės mokslinis straipsnis, kuriame apžvelgiamos esminės darbo laiko raidos tendencijos ir, [...] „taikant istorinį, loginį, sisteminę analizės metodus, pasirinkti nagrinėti keli poinstiuciniai: maksimali darbo laiko trukmė (įskaitant darbo santykių daugumą), viršvalandinis darbas, darbo laiko sąvoka bei jo struktūra, [...] ir kita“<sup>7</sup>. Kitų autorių tyrimai yra dalinai susiję su maksimaliojo darbo laiko reikalavimais, pavyzdžiui, I. Mačernytė-Panomariovienė, tarp gausybės darbo teisei reikšmingų mokslinių darbų, yra nagrinėjusi TDO įtaką darbo teisės raidai, kuri, be abejonės, yra aktuali ir darbo laiko institutui,<sup>8</sup> darbo ir poilsio reglamentavimo raidą Lietuvoje tyrinėjo J. Usonis,<sup>9</sup> o taip pat buvo tirti atskiri sektoriai: J. Stirblienė parengė mokslinį straipsnį apie darbo laiką sveikatos priežiūros sektoriuje ir jo teisinio reguliavimo problematiką,<sup>10</sup> J. Usonis nagrinėjo darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumus kelių transporte<sup>11</sup> ir kt.

**Tyrimo tikslas.** Išnagrinėti maksimaliojo darbo laiko reikalavimus ES ir Lietuvoje, identifikuoti maksimaliojo darbo laiko teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo problemas ir galimus jų sprendimo būdus.

---

<sup>6</sup> Guobaitė-Kiršlienė, supra note, 3.

<sup>7</sup> Ramunė Guobaitė-Kiršlienė, „Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika“, *Jurisprudencija*, t. 74(66), (2005): 57, <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2988>.

<sup>8</sup> Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „TDO įtaka Lietuvos darbo teisės raidai“, iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum Cellegarum Profesei Genovaitei Dambrauskienei*, Marius Jonaitis, Mindaugas Maksimaitis, Juozas Žilys, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė ir kt., (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010), 379.

<sup>9</sup> Justinas Usonis, „Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.“, *Jurisprudencija*, Nr. 19(3), (2012): 1131-1148, <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/76>.

<sup>10</sup> Jurgita Stirblienė, „Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika“, *Jurisprudencija*, Tomas 22, Numeris 1 (2015), <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/4200>.

<sup>11</sup> Justinas Usonis, „Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai“, *Jurisprudencija*, Nr. 3(93), (2007), <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2746/2550>.

### ***Tyrimo uždaviniai:***

1. Atskleisti svarbiausius tarptautinės ir ES teisės aktų reikalavimus, įvertinant jų atitiktį darbo rinkos poreikiams;
2. Išanalizuoti maksimaliojo darbo laiko reguliavimą ES šalyse ir palyginant su galiojančiu Lietuvoje ir buvusiu 2003 m. DK, bei įvertinant kaip įgyvendinami ES ir tarptautinės teisės reikalavimai, nustatyti maksimaliojo darbo laiko reguliavimo problematiką Lietuvoje;
3. Iširti asmenų skundus, kuriuose nurodomi pažeidimai, ir kylančius ginčus dėl maksimaliojo darbo laiko bei jų statistiką, įvertinant, kaip maksimaliojo darbo reikalavimai įgyvendinami praktikoje.

***Tyrimo metodika.*** Siekiant įgyvendinti numatytus uždavinius, magistro baigiamajame darbe naudojami teoriniai ir empiriniai tyrimo metodai. Vienas iš daugiausiai naudojamų – dokumentų bei mokslinės literatūros analizės metodas. Šis metodas pasitelktas analizuojant mokslinę literatūrą, įvairius mokslinius straipsnius, tiek Lietuvos, tiek ES ir jai priklausančių šalių reguliavimą, susijusį su maksimaliuoju darbo laiku. Ne mažiau svarbūs dokumentų analizės objektai – DGK ir teismų praktika, o taip pat skundai dėl darbo laiko pažeidimų. Lyginamasis metodas naudojamas siekiant palyginti teisinį reglamentavimą ES šalyse ir Lietuvoje, bei dabar galiojančio ir 2003 m. DK nuostatas. Taip pat teisės aktų analizei naudojamas loginis metodas (atliktas objektyvus maksimaliojo darbo laiko reikalavimų vertinimas). Naudojant analitinį, kritinį metodą, išskiriama teisinio reglamentavimo problematika. Darbe aprašant apibendrintą statistiką naudojamas statistinis metodas.

Paminėtina, kad analizuojamos visos nuo 2017 m. pradžios iki 2020 m. pabaigos DGK bylos, susijusios su darbo ir poilsio laiku (dokumentų valdymo sistemoje pasirenkamas reikalavimų grupės pavadinimas *dėl darbo ir poilsio laiko (DGK)*), tačiau darbe detaliau analizuojamos tik darbo temą atitinkančios, t. y. susijusios su maksimaliuoju darbo laiku.

Atsižvelgiant į naudojamos dokumentų valdymo sistemos funkcijas ir nesant galimybės išfiltruoti Lietuvos Respublikos valstybinėje darbo inspekcijoje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (VDI) tirtų skundų, susijusių tik su maksimaliuoju darbo laiku, bei siekiant, kad tiriami skundai būtų iš įvairių laikotarpių, taikoma atranka. Pirmiausiai pasirenkamas laikotarpis nuo 2017 m. liepos 1 d. iki 2020 m. gruodžio 31 d., tuomet – dokumento tipas *skundai*, ir pagal šiuos atrankos kriterijus iš viso randami 7991 skundai. Dėl didelės jų apimties taikomas atrankos metodas, peržiūrimi pirmi 10 puslapių (iš viso yra 160 puslapių ir kiekviename iš jų po – 50 skundų), praleidžiami 43 puslapiai bei peržiūrima dar 10 puslapių ir t. t. Iš viso išanalizuota 30 puslapių, kuriuose 1500 skundų.

Tiriant ES valstybių narių reguliavimą, pateikiami pavyzdžiai įvertinant jų galimą aktualumą nacionaliniam Lietuvos reguliavimui, t. y. pateikiamas reglamentavimas, kuris arba

pateisina reguliavimo kryptį Lietuvoje, kadangi daugelyje šalių yra panašus, arba numato visiškai kitoki, išskirtinį reguliavimą ir ES teisės įgyvendinimą, kuris galėtų būti naudingas pritaikant Lietuvos teisinėje sistemoje, kadangi dažnu atveju, skiriantis teisinėms tradicijoms bei reglamentavimo būdai, galimi itin ryškūs reglamentavimo skirtumai valstybėse narėse.

**Tyrimo struktūra.** Baigiamąjį magistro darbą sudaro trys pagrindinės temos, kurios išskaidomos į potemes. Pirmoji tema, skirta maksimaliojo darbo laiko reglamentavimo tarptautinėje ir ES teisėje analizei. Antroje temoje tiriamas maksimaliojo darbo laiko reguliavimas Lietuvoje, kuris palyginamas su 2003 m. DK nuostatomis, o DK išryškėjusiems probleminiams aspektams tobulinimo krypties ieškoma tiriant ES valstybių narių maksimaliojo darbo laiko reguliavimą. Kita magistro darbo tema skirta maksimaliojo darbo laiko teisinio reguliavimo praktiniam įgyvendinimui ir jo problematikai. Potemėse analizuojama problematika, atsiskleidžianti nagrinėjant DGK praktiką ir VDI tirtus skundus, susijusius su maksimaliuoju darbo laiku. Pateikiama statistika, atskleidžianti asmenų, besikreipiančių dėl darbo ir poilsio laiko pažeidimų ar ginčų skaičių.

Taip pat į baigiamojo magistro darbo struktūrą yra įtrauktos ir kitos darbai svarbios dalys: įvadas, santrumpų sąrašas, išvados, pasiūlymai, literatūros sąrašas, anotacija ir santrauka lietuvių bei anglų kalbomis, priedai.

**Ginamieji teiginiai.** Nors dauguma tarptautinių ir ES reikalavimų yra tinkamai perkelti į nacionalinę teisę, Lietuvoje galiojantis maksimaliojo darbo laiko teisinis reguliavimas, kuris iš pažiūros atrodo griežtas, nėra pakankamas užtikrinti tinkamą reikalavimų įgyvendinimą praktikoje, todėl ypač reikalingi pakeitimai, susiję su darbo laiko apskaita, o taip pat – kontrole, dirbant keliose darbovietėse.



## 1. VIRŠNACIONALINIS MAKSIMALIOJO DARBO LAIKO REGULIAVIMAS

Teisės aktuose maksimaliojo darbo laiko sąvoka nėra apibrėžta, tačiau terminas maksimalus lietuvių kalbos žodyne<sup>12</sup> įvardijamas kaip didžiausias ir, nors darbo laiko sąvokos formuluotė įvairiuose teisės aktuose skiriasi, o dėl laikotarpių, kurie įtraukiami į darbo laiko sąvoką, neretai kyla ginčai, maksimaliuoju darbo laiku galima apibrėžti teisės akte eksplicitiškai išreikštą didžiausią galimą buvimo darbdavio žinioje ar funkcijų atlikimo laiką. Darbo laiko trukmės reguliavimas glaudžiai susijęs ir su poilsio laiku, o mokslinėje literatūroje galima rasti minčių, apie galimą tik vieno iš vadinamųjų „susisiekiiančių indu“ reglamentavimą.<sup>13</sup> Darbo ir poilsio laiko priklausomybė nulėmė ir tai, kad konstitucinė, daugelio tarptautinių organizacijų dokumentuose pagrindine žmogaus teise pripažįstama darbuotojo teisė į poilsį yra užtikrinama<sup>14</sup> reguliuojant ir maksimalųjį darbo laiką. Kai kuriais atvejais darbo ir poilsio laiko reglamentavimas tiek susijęs, kad negalima aiški takoskyra, todėl darbe minimas ir poilsio laikas.

Darbo laiko institutas yra dinamiškas bei kompleksiškas, susijęs su individualiais, socialiniais, kultūriniais bei ekonominiais interesais.<sup>15</sup> Maksimaliojo darbo laiko reguliavimas siejamas ne tik su dažniausiai akivaizdžiais aspektais, tokiais kaip darbuotojo sveikatos apsauga, teisės į laisvalaikį ar asmeninį gyvenimą užtikrinimas, tačiau kartu ir su užimtumu šalyje, valstybės konkurencingumu, ekonomika, socialine politika. Kiekviena darbinė veikla neišvengiamai vykdoma tam tikrą laikotarpį, todėl darbo laiko trukmė yra natūralus ir universalus žmogaus atliekamo darbo matas,<sup>16</sup> o kartu ir teisinio reguliavimo objektas tiek ES ir tarptautinėje teisėje, tiek ir valstybių nacionalinėje teisėje. Pamatiniai maksimaliojo darbo laiko teisinio reguliavimo principai kildinami iš ES bei tarptautinių dokumentų, todėl siekiant nustatyti, kodėl Lietuvoje nustatytas vienas ar kitas darbo laiko ribojimas, ar jis galėtų būti keičiamas ir jeigu taip, tai kokia kryptimi, pirmiausia aktualu nustatyti, kokius įpareigojimus numato ES ir tarptautinės teisės aktai bei kiek lankstumo ir laisvės nacionalinėje teisėje nustatyti darbo laiko ribojimus jie suteikia. ES šiandien galioja daug įvairių teisės normų, kurios vienaip ar kitaip reguliuoja maksimalųjį darbo laiką valstybėse narėse.<sup>17</sup> Ne mažiau svarbūs ir tarptautiniai įsipareigojimai, todėl šiame skyriuje analizuojami svarbiausi ES bei tarptautinės teisės aktai, išskiriami jų probleminiai aspektai bei aktualiausia praktika.

<sup>12</sup> „Lietuvių kalbos žodynas“, žiūrėta 2021 m. sausio 15 d., <http://www.lkz.lt/?zodis=maksimalus&id=19007370000>.

<sup>13</sup> Ipolitas Nekrošius ir kt., *Darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008), 267.

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> Guobaitė-Kirslienė, *supra note*, 7:57.

<sup>16</sup> Nekrošius, *op. cit.*, 269.

<sup>17</sup> Tomas Davulis, *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*, (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004), 9.

## 1.1. Maksimaliojo darbo laiko reglamentavimas tarptautiniuose dokumentuose

Pasak T. Davulio, dažnai manoma, kad darbo santykiai ir su jais susiję visuomeniniai santykiai yra daugiau vidaus teisės reikalas, tačiau Jungtinės Tautos ir kitos tarptautinės ir pasaulinės ar regioninės organizacijos darbo santykių reguliavimui skiria daug dėmesio,<sup>18</sup> nustato minimalius darbuotojų apsaugos standartus ir principus. Tarptautiniu mastu ši sritis reglamentuota pakankamai išsamiai, o istoriškai tai padarė lemiamą įtaką laipsniškam darbo laiko trumpėjimui.<sup>19</sup> Apriboti darbo laiką – pirmasis istorinis darbuotojų reikalavimas kovojant už savo teises, tapęs pirmųjų pasaulyje darbuotojų ir darbdavių santykius reglamentuojančių nacionalinių teisės normų bei tarptautinių organizacijų reguliavimo dalyku.<sup>20</sup> Ir, pavyzdžiui, 1966 m. Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte Jungtinės tautos pripažįsta „kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas“, kurios užtikrintų pamatines socialines darbuotojų teises, tarp jų ir darbo sąlygas, atitinkančias saugos reikalavimus bei poilsį, laisvalaikį, pagrįstą darbo laiko apribojimą ir kt.<sup>21</sup> Nors šių teisių įgyvendinimui detalūs reikalavimai pakte nėra apibrėžiami.

Europos socialinė chartija (pataisyta) (Europos socialinė chartija) įtvirtina socialines žmogaus teises ir papildo Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, įtvirtinančią civilines ir politines teises.<sup>22</sup> Tai yra fundamentalus ir privalomas teisės aktas numatantis minimalius socialinės apsaugos standartus. Europos socialinėje chartijoje reglamentuojama, jog „siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į tinkamas darbo sąlygas, šalys įsipareigoja: nustatyti priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką ir palaipsniui trumpinti darbo savaitę tiek, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksniai“<sup>23</sup>. Europos socialinė chartija nenustato maksimalaus darbo laiko, tačiau nustato bendrą taisyklę ir pareigą vertinti galimybes šalyje, ir jeigu didėja darbo našumas, kartu atsižvelgiant ir į kitus su tuo susijusius veiksnius, darbo laiką trumpinti, o tai gali būti įgyvendinama nustatant vis mažesnę

---

<sup>18</sup> Tomas Davulis, „Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida“, iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum Cellegarum Profesei Genovaitei Dambrauskienei*, Marius Jonaitis, Mindaugas Maksimaitis, Juozas Žilys, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė ir kt., (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010), 117.

<sup>19</sup> „KOM (2010) 106 galutinis, Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Darbo laiko direktyvos persvarstymas (pirmas Europos Sąjungos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį)““, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 16, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0106:FIN:LT:HTML>.

<sup>20</sup> Nekrošius, supra note, 13:268.

<sup>21</sup> „Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas“, LRS, žiūrėta 2021 m. sausio 11 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.174850>.

<sup>22</sup> Elvyra Baltutytė, „Europos socialinė chartija ir jos socialinės teisės konstitucijoje“, *Jurisprudencija*, t. 30 (22) (2002): 76, <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3565>.

<sup>23</sup> „Europos socialinė chartija (pataisyta)“, LRS, žiūrėta 2021 m. sausio 11 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.42260>.

maksimaliojo darbo laiko ribą. Darbo našumas daugumoje sričių didėja taikant modernesnius darbo organizavimo procesus ir technologijas, todėl šalis turi atsižvelgti į besikeičiančias darbo sąlygas. Net ir tokia lakoniška norma yra teisinio reguliavimo priemonė. Siekiant nustatyti, kas visgi yra priimtinas darbo laikas, kurio sąvoka ar vertinimo kriterijai nepateikti, gali būti daroma išvada tik atsižvelgus į normos tikslą, todėl manytina, kad darbo laiko priimtimumas siejamas su darbo laiko reikšme darbuotojo darbo sąlygoms, saugai ir sveikatai, socialiniam, šeimyniniam gyvenimui ir pan. Dinamiškoje darbo rinkoje kinta ir suvokimas apie priimtina trukmę, todėl priimtimumo vertinimo kriterijų reglamentavimas negalėtų būti stabilus arba nuostatos taip pat būtų lakoniškos. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje taip pat nurodoma, kad kiekvienas turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat į pagrįstą darbo valandų ribojimą.<sup>24</sup> Darbo laiko ribojimas įvardijamas kaip kiekvieno žmogaus teisė, taigi natūralu, kad teisinėje literatūroje keliamas galimybės atsisakyti šios teisės klausimas, savo iniciatyva pasirenkant dirbti ilgiau.

Aptariant tarptautinius dokumentus, svarbiausiu tyrimų objektu tampa trišaliu principu veikianti TDO ir jos veikla užtikrinant minimalias darbuotojų teises bei garantijas. TDO Konstitucijoje nurodoma, kad egzistuoja darbo sąlygos, susijusios su neteisybe ir sunkumais, todėl ir reikia pagerinti darbo sąlygas, pavyzdžiui, reguliuojant darbo valandas, įskaitant maksimalios darbo dienos ir savaitės nustatymą.<sup>25</sup> Ši organizacija siekia visame pasaulyje didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu, numato tarptautinę politiką ir programas, siekdama gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas, kuria tarptautinius darbo standartus, kurių turi laikytis valstybės narės.<sup>26</sup> Valstybės narės prisijungia ir nacionalinėje teisėje įgyvendina ne visas TDO konvencijas, o iki ratifikavimo jos nesukelia teisinių pasekmių valstybėms. Nors šį požiūrį iš dalies pakoregavo Filadelfijos deklaracija, kurioje pabrėžiama, kad visos TDO narės įsipareigoja laikytis įtvirtintų principų, nepriklausomai nuo to, ar jos ratifikavo konvencijas.<sup>27</sup> Filadelfijos deklaracija tapo svarbia TDO veiklos gaire minimalių standartų įgyvendinime, joje konkretizuojamas suformuotas TDO veiklos tikslas.<sup>28</sup>

Pirmieji TDO dokumentai nustatė teisinius draudimus, dėl kurių pripažinimo ir laikymosi, šalis turėjo įsipareigoti, pavyzdžiui, TDO Konvencijose Nr. 1, 4, 6 ir t. t. numatomos draudžiančios nuostatos, tokios kaip draudžiama dirbti ilgiau nei 8 val. per parą ir 48 val. per

---

<sup>24</sup> „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“, LRS, žiūrėta 2021 m. sausio 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>.

<sup>25</sup> „Tarptautinės darbo organizacijos konstitucija“, International Labour Organization, žiūrėta 2021 m. sausio 12 d., [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO).

<sup>26</sup> Neringa Dulkinaitė, „TDO“, Mano vyriausybė, žiūrėta 2021 m. sausio 13 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sirtyys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo>.

<sup>27</sup> Guobaitė-Kirslienė, supra note, 3:60.

<sup>28</sup> Nekrošius, supra note, 13:40.

savaitę pramonės įmonėse, draudžiama vaikams dirbti nakties metu ir t. t.<sup>29</sup> 1919 m. priimta pirmoji TDO konvencija (Konvencija Nr. 1), nustato maksimalią 8 val. darbo dieną ir 48 val. darbo savaitę visose pramonės įmonėse, išskyrus tas, kur dirba vienos šeimos nariai.<sup>30</sup> 1931 m. birželio 19 d. Lietuva ratifikavo šią TDO konvenciją. Konvencijos Nr. 1 2 str. nurodytos minėtų draudimų išimtys, pavyzdžiui, ribojimai netaikomi „asmenims, turintiems prižiūrėtojo, direkcijos arba vedėjo vietą“, taip pat jeigu, susitarimu „darbo laikas vieną arba keletą dienų savaitėje yra trumpesnis kaip 8 val., kompetentingos įstaigos aktu, arba susitarimu tarp suinteresuotų organizacijų arba atstovų, gali būti leista peržengti 8 val. ribą kitomis savaitės dienomis“. Peržengimas negali būti didesnis, kaip 1 val. į dieną.<sup>31</sup> Dar viena leidžianti aptartų nuostatų netaikyti sąlyga, jeigu darbai surišti su darbininkų pakaitomis, darbo laikas gali būti prailgintas ir viršyti 8 val. per dieną ir 48 val. per savaitę, jeigu užtikrinama tokia vidutinė trukmė 3 savaitių arba trumpesniame periode.<sup>32</sup> Nors Konvencija Nr. 1 nustato ne vidutinę darbo laiko trukmę, tačiau darbuotojams, dirbantiems pakaitomis, leidžiama ribojimus įgyvendinti per nustatytą laikotarpį. Kiti Konvencijos Nr. 1 straipsniai taip pat numato išimčių taikymą, leidžiant valandų ribą peržengti „staigaus ar neišvengiamo nelaimingo atsitikimo atveju“ (šiuo atveju, manytina, svarbus nukrypimo nuo nuostatų laikinumas). Kitos numatytos išimtys: kai darbai, dėl jų esmės, turi būti nenutraukiami ir reikalauja iš eilės dirbančių darbininkų pakaitų su sąlyga, kad darbo valandos vidutiniškai neviršys 56 val. savaitei; išimtiniais atvejais, kai 2 str. nustatytos ribos bus pripažintos nepritaikomomis, jeigu vyriausybė, susitarimus pripažins.<sup>33</sup> Kiekvienu išimties atveju, valstybės po konsultacijų su darbuotojų ir darbdavių organizacijomis, turi nustatyti maksimaliai leistiną darbo laiko trukmę, išreikštą valandomis, Konvencijoje Nr. 1 trukmė šiais atvejais nėra ribojama.<sup>34</sup> Įgyvendinimas siejamas su dispozityviuoju kolektyviniu, o ne su dispozityviuoju individualiuoju teisinio reguliavimo metodu.<sup>35</sup> Taigi, siekiant įvertinti daugelio valstybių poreikių įvairovę, TDO konvencijose numatoma maksimali darbo laiko trukmė, tačiau tuo pat metu apibrėžiamos išimtys, kurios darbo reglamentavimą daro itin sudėtingu.<sup>36</sup>

TDO „atkreipdama dėmesį į tai, kad nedarbas įgavo tokį didelį mastą ir tęsiasi tokį ilgą laiką, kad pasaulyje milijonai darbuotojų kenčia nuo skurdo ir nepritekliaus, nuo kurių jie turi teisę

<sup>29</sup> Mačernytė-Panomariovienė, supra note, 8:86.

<sup>30</sup> „Konvencija nustatyti aštuonių valandų darbo dienas ir 48 valandų darbo savaitę pramonės įmonėse“, Mano Vyriausybė, žiūrėta 2021 m. sausio 14 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>.

<sup>31</sup> Ibid.

<sup>32</sup> Ibid.

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> Guobaitė-Kirslienė, supra note, 3:106.

<sup>35</sup> Ibid, 107.

<sup>36</sup> Ibid, 16.

būti tinkamai apsaugoti“<sup>37</sup>, išplėtė Konvencijos Nr. 1 taikymo sritį priimdama dar vieną konvenciją, kurios priėmimą sąlygojo poreikis garantijas užtikrinti ir kitiems darbuotojams. 1930 m. buvo priimta konvencija Nr. 30 Dėl darbo valandų prekyboje ir įstaigose, kurios Lietuva taip ir neratifikavo.<sup>38</sup> 1935 m. TDO priėmė konvenciją dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę (Konvencija Nr. 47). Kiekviena narė, ratifikuodama šią konvenciją, pareiškė pritarimą 40 val. darbo savaitės principui, kuris taikomas taip, kad nenukentėtų darbuotojų pragyvenimo lygis, bei įsipareigojo šį principą taikyti įvairioms darbuotojų kategorijoms.<sup>39</sup> Konvencijos Nr. 1 ir Nr. 30 tarptautiniu mastu įtvirtina standartinį 48 val. darbo savaitės darbo laiką (teisės normą), o Konvencija Nr. 47 numato tik bendrą principą ir įgyvendinimo siekiamybę.<sup>40</sup>

R. Guobaitė-Kiršlienė disertacijoje analizuoja TDO konvencijų neratifikavimo priežastis, o taip pat aptaria būtinumą keisti TDO konvencijų nuostatas, atsižvelgiant ir į ekspertų išvadas, kad joms trūksta lankstumo ir Konvencijose Nr. 1 bei Nr. 30 nustatytos maksimalios leistino darbo laiko ribos nebeatitinka naujausios valstybių narių praktikos, kuriose vyrauja lankstūs susitarimai.<sup>41</sup> Pritariant šiai pozicijai, pažymėtina, kad sparti technologijų pažanga, globalizacijos skatinama stiprėjanti konkurencija ir labai išaugęs paslaugų sektorius parodė, kad reikia didesnio lankstumo,<sup>42</sup> kuris dabar dažnai deklaruojamas ir ES dokumentuose. 97 konferencijos sesija Ženevoje priėmė Deklaraciją apie socialinį teisingumą dėl sąžiningos globalizacijos, kurioje įtvirtinami TDO principai ir politika, numatyti 1919 m. konstitucijoje. Deklaracija reiškia šiuolaikinę TDO įpareigojimų viziją globalizacijos eroje, pripažįstant globalizacijos naudą ir reikalaujant dėti pastangas įgyvendinant tinkamo darbo politiką.<sup>43</sup> Pripažįstama, kad darbo aplinka kinta beprecedenčiu greičiu, ypač dėl demografinių, aplinkosaugos ir technologinių pokyčių, o taip pat dėl kitų pokyčių, kaip antai augantis tarptautinis darbo jėgos judumas. Daugelis šių pokyčių yra pasaulinio masto, todėl reikalinga pasaulinė darbo ateities vizija.<sup>44</sup> Vykstant tokiems pasikeitimams tarptautiniu mastu, autorės nuomone, turėtų būti peržiūrima daugelis TDO konvencijų, įvertinant jų pritaikymo galimybes ir atitikimą poreikiams besikeičiančioje darbo

<sup>37</sup> „Konvencija Nr. 47 Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“, Mano vyriausybė, žiūrėta 2021 m. sausio 12 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>.

<sup>38</sup> „C030 - Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)“, International Labour Organization, žiūrėta 2021 m. sausio 15 d.,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C030](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030).

<sup>39</sup> Konvencija Nr. 47 Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę, *op. cit.*

<sup>40</sup> Guobaitė-Kiršlienė, *supra* note, 3:109.

<sup>41</sup> *Ibid*, 112.

<sup>42</sup> Europos bendrijų komisija, „ŽALIOJI KNYGA Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 14 d., <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:LT:PDF>.

<sup>43</sup> Mačernytė-Panomariovienė, *supra* note, 8:113.

<sup>44</sup> Europos Sąjungos Taryba, „Darbo ateitis: Europos Sąjunga propaguoja TDO šimtmečio deklaraciją – Tarybos išvadų projektas Nr. 12614/19, Briuselis, 2019 m. spalio 17 d.“, žiūrėta 2021 m. sausio 20 d. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12765-2019-INIT/lt/pdf>.

rinkoje. 2019 m. sausio 22 d. TDO pradėjo savo veiklos šimtmečio minėjimą, pristatydama Pasaulinės komisijos dėl darbo ateities ataskaitą.<sup>45</sup> Pagrindinis darbo pasaulio pokytis darbo „virtualizavimas“, todėl padidėjo su darbo organizavimu, darbo laiko organizavimu susijusio „lankstumo“ paklausa,<sup>46</sup> nors darbdaviams dažnai reikalinga lankstesnė darbo jėga, besikeičiantis gyvenimo būdas ir šeimos struktūra reiškia, kad daugeliui darbuotojų taip pat reikia lankstesnio darbo organizavimo,<sup>47</sup> todėl manytina, kad TDO konvencijoms trūksta lankstumo. Svarbus ne tik lankstumas darbo organizavimo modeliuose, tačiau ir darbo laiko trukmė. Taip pat siekiant veiksmingai apsaugoti darbuotojus, kartu atsižvelgiant į įmonių poreikius, turi būti reaguojama į kintančią darbo aplinką,<sup>48</sup> todėl darbo standartai turėtų būti aiškūs ir nuolat atnaujinami. Nors lankstumo suteikimas darbo laiko trukmės ribojimuose pirmiausiai susiduria su išūkiu nebloginti darbuotojų padėties saugos ir sveikatos srityje, todėl kiekvienas pakeitimas turi būti grindžiamas išsamiais tyrimais, kaip tai galėtų paveikti darbuotojo saugą, o kartu ir kitas tarptautiniais dokumentais saugomas vertybes.

## 1.2. Maksimaliojo darbo laiko reglamentavimas ES teisėje

ES vadovaujasi tomis pačiomis vertybėmis, principais ir tikslais kaip ir TDO, nustatytais TDO konstitucijoje ir Filadelfijos deklaracijoje, taip pat – tikslais ir įsipareigojimais, nustatytais 1998 m. Deklaracijoje dėl pagrindinių principų ir teisių darbe, 2008 m. Deklaracijoje dėl socialinio teisingumo siekiant sąžiningos globalizacijos, ir pastaruoju metu priimta 2019 m. TDO šimtmečio deklaracija dėl darbo ateities ir kt.<sup>49</sup> Pagrindiniai principai, kuriais grindžiamas darbo laiko reguliavimas, yra nustatyti Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos (ES Chartija) 31 str.,<sup>50</sup> numatančiame, jog „kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį [...]“<sup>51</sup>. Tačiau ES Chartija griežtų ir konkrečių įpareigojimų šalims nenustato, t. y. nenustato maksimalios darbo laiko trukmės.

Svarbiausia direktyva, susijusi su maksimaliuoju darbo laiku, – 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ET) Nr. 2003/88/EB (Direktyva 2003/88/EB), kuri,

---

<sup>45</sup> Dulkinaitė, supra note, 26.

<sup>46</sup> Tarptautinė darbo organizacija, „Sauga ir sveikata kaip ateities darbo pagrindas 100 metų patirties plėtra“ 33, žiūrėta 2021 m. sausio 14 d., [https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS\\_ateities\\_darbo\\_pagrindas.pdf](https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_ateities_darbo_pagrindas.pdf).

<sup>47</sup> Ibid, 56.

<sup>48</sup> Europos Sąjungos Taryba, supra note., 44.

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> Komisijos komunikatas KOM (2010) 106 galutinis, supra note, 19.

<sup>51</sup> „Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 13 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=GA>.

užtikrindama ES Chartijoje įvardintas vertybes, nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir yra taikoma poilsio laikui bei maksimaliam savaitės darbo laikui.<sup>52</sup> Direktyvoje 2003/88/EB taip pat atsižvelgta ir į TDO principus dėl darbo laiko organizavimo,<sup>53</sup> ir tai yra svarbi ES *acquis* dalis. Pirmoji bendrai taikoma darbo laiko srities Direktyva 2003/88/EB tapo vienu iš Europos socialinio aspekto pagrindų.<sup>54</sup> Direktyva 2003/88/EB yra fundamentalioji, skirta darbuotojų apsaugai, nuo pernelyg didelio darbo jėgos išnaudojimo, taip pat užtikrinanti jų saugą ir sveikatos apsaugą.

Direktyvos 2003/88/EB konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad „visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui“ ir tam „būtina nustatyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių“<sup>55</sup>, o 6 str. nustatyti konkretesni darbo laiko reikalavimai. Vienas iš jų, kad valstybės narės turi imtis priemonių, jog savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais, o taip pat, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną 7 dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 val.<sup>56</sup> Direktyvoje 2003/88/EB nenustatomas maksimalus savaitės laikas, tai paliekama valstybių narių reguliavimui nacionalinėje teisėje, tačiau svarbu, kad jis privalo būti apribotas. Maksimalų darbo laiką leidžiant nustatyti darbdavio ir darbuotojų susitarimais, kyla pagrįsta abejonė dėl galimybės apsaugoti darbuotojo teises nuo darbdavio, kaip stipresnės darbo santykių šalies, vienašališkai priimamų sprendimų, deklaruojant juos kaip darbo sutarties šalių susitarimą. Leidžiant minėtus reikalavimus nustatyti kolektyvinėse sutartyse, skatinama socialinė partnerystė ir kolektyvinio dispozityviojo reguliavimo metodo taikymas. Tiesa, susitarimas kolektyvinėse sutartyse gali būti priimtinesnis senas socialinės partnerystės tradicijas turinčiose šalyse, todėl valstybės narės turi įvertinti šalyje egzistuojančią situaciją socialinės partnerystės srityje ir pasirinkti, kokiame nacionalinės teisės šaltinyje nustatyti maksimalų savaitės darbo laiką.

Direktyvos aiškinamajame komunikate paminėta, kad darbuotojų darbo laikas per savaitę, t. y. teisiškai apibrėžta darbo savaitės trukmė, kurią viršijus darbdaviai turi mokėti už viršvalandžius, nėra šios direktyvos reglamentuojamas ir valstybės narės jį nustato pačios, laikantis nustatytos vidutinio savaitės darbo laiko ribos.<sup>57</sup> Dėl tokio aiškinimo Direktyvos

---

<sup>52</sup> „Europos Parlamento ir tarybos direktyva Nr. 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 13 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>.

<sup>53</sup> „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos vadovas“, 2014 m., žiūrėta 2021 m. sausio 14 d., 145, [https://tm.lrv.lt/uploads/tm/documents/files/ESTT%20praktikos%20vadovas/A\\_dalis.pdf](https://tm.lrv.lt/uploads/tm/documents/files/ESTT%20praktikos%20vadovas/A_dalis.pdf).

<sup>54</sup> „Europos Komisijos Aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 16 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52017XC0524%2801%29&qid=1610280839519>.

<sup>55</sup> Europos Parlamento ir tarybos direktyva Nr. 2003/88/EB, supra note, 52.

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> Europos Komisijos Aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, supra note, 54.

2003/88/EB nuostatos gali būti suprantamos dviprasmiškai: ar gali būti nustatomas standartinis laikas, ar turėtų būti imperatyviai nustatytas maksimalus savaitės darbo laikas, kurio riba negali būti peržengiama. Nors autorės nuomone, aiškinant teleologiniu metodu ir atsižvelgiant į normos konstrukciją, kad valstybės narės turi imtis priemonių, jog *savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais*, ši nuostata turėtų būti suprantama kaip įpareigojanti nustatyti maksimalų, o ne standartinį darbo laiką. Be kita ko, įtvirtinti maksimalią savaitės trukmę įpareigoja ir ES socialinė chartija, kuri nurodo, kad turi būti apribotas maksimalus darbo laikas. Kitoks aiškinimas neatitiktų ir Direktyvos 2003/88/EB apibrėžtos taikymo srities ir preambulėje numatyto tikslo.<sup>58</sup> Būtent tikslo prasme direktyvų nuostatos ir turi būti perkeliamos į nacionalinę teisę, o Direktyvoje 2003/88/EB neaparttos nei maksimalaus darbo laiko nei standartinio darbo laiko sąvokos. Paminėtina, kad nors aiškinamajame komunikate įvardijama savaitės darbo laiko trukmė, kuri gali būti viršijama, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (ESTT) byloje dėl darbo laiko apribojimo yra pasisakęs, jog „[...] direktyvos tikslas yra užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, [...] nustatant maksimalų savaitės darbo valandų skaičių“<sup>59</sup>. Kita vertus, jeigu kitomis priemonėmis, o ne tiesiogiai įtvirtinant maksimalų ir neperžengiamą savaitės darbo laiką, yra pasiekiami įtvirtinti tikslai, tai neprieštarautų direktyvai, tačiau aptariama nuostata turėtų būti aiškintina kaip įpareigojanti pasirinkti normos įgyvendinimo būdą ir apriboti maksimalų savaitės darbo laiką.

Dėl nustatyto maksimalaus vidutinio savaitės laiko neaiškumų šiuo aspektu nekyla, nes, kaip byloje pasisakė ESTT, Direktyvos 93/104<sup>60</sup> 6 str. 2 p. nustatoma tikslesnė 48 val. vidutinio savaitės darbo laiko riba, t. y. toks maksimalus darbo laikas, kuris apima ir viršvalandžius,<sup>61</sup> ir tą aiškiai numato Direktyva 2003/88/EB. Vertinant, ar nėra viršijamas vidutinis 48 val. savaitės darbo laikas, svarbus nustatytas pamatinis (apskaitinis) laikotarpis, kuris negali būti ilgesnis kaip 4 mėnesiai.<sup>62</sup> Pagal Direktyvos 2003/88/EB 17 str., laikantis darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų, valstybės narės gali nukrypti nuo įtvirtinto vidutinio darbo laiko, o taip pat nuo numatyto apskaitinio laikotarpio, kai atsižvelgiant į veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai, (pagal pateiktą pavyzdinį

---

<sup>58</sup> Europos Parlamento ir tarybos direktyva Nr. 2003/88/EB, supra note, 52.

<sup>59</sup> „Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 5 d. sprendimas jungtinėse bylose Pfeiffer ir kt. (Nr. C-397/01-C-403/01)“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 16 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0397&from=EN>.

<sup>60</sup> Dabar galiojanti Direktyva 2003/88/EB, kurios nuostatų formuluotės yra iš esmės tapačios ankstesnių 1993 m. ir 2000 m. direktyvų nuostatoms. Pakeista taikymo sritis, dabar galiojanti direktyva taikoma visoms veiklos sritims, išskyrus pačioje direktyvoje nustatytas išimtis ir kitus ES dokumentus, kuriose nustatomos kitokios taisyklės ar principai, pavyzdžiui direktyvos priimtos tam tikroms labiau pažeidžiamoms asmenų grupėms ar atskiroms veiklos sritims.

<sup>61</sup> Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 5 d. sprendimas jungtinėse bylose Pfeiffer ir kt., supra note, 59.

<sup>62</sup> Europos Parlamento ir tarybos direktyva Nr. 2003/88/EB, supra note, 52.



sąrašą, tai – vadovai arba asmenys, galintys savarankiškai priimti sprendimus ir kt.).<sup>63</sup> Taigi, jeigu darbuotojų darbo laikas neskaičiuojamas arba iš anksto neapibrėžtas, gali būti, kad apribojimų taikyti nereikia.<sup>64</sup> Direktyvos 2003/88/EB 17 str. 3 d. taip pat suteikia galimybę nukrypti nuo 4 mėnesių apskaitinio laikotarpio, kai darbuotojo darbo vietos yra toli viena nuo kitos, veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis arba nenutrūkstama gamyba, kai numatomas didelis veiklos padidėjimas (ir kitais atvejais nurodytais 17 str. 3 d.). Skatinant socialinę partnerystę, leidžiama nukrypti „[...] sudarius kolektyvines sutartis arba susitarimus valstybiniu ar regioniniu lygiu, arba pagal juose nustatytas taisykles, žemesniu lygmeniu sudarytas kolektyvines sutartis arba darbdavių ir darbuotojų susitarimus“ (18 str.).<sup>65</sup> Svarbu pažymėti, kad 17 str. 3 d. ir 18 str. numatytais atvejais nuo apskaitinio laikotarpio gali būti nukrypstama nustatant ne ilgesnį kaip 6 mėnesių apskaitinį laikotarpį, o laikydamosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, valstybės gali leisti dėl objektyvių priežasčių kolektyvinėse sutartyse arba susitarimuose, sudarytuose tarp darbdavių ir darbuotojų, nustatyti ne ilgesnius kaip 12 mėnesių apskaitinius laikotarpius.<sup>66</sup> Taip pat gali būti nukrypstama nuo apskaitinio laikotarpio ir maksimalaus vidutinio darbo laiko mokomąją praktiką atliekantiems gydytojams.<sup>67</sup> Nustatytoje sistemoje tik kai kurios nuostatos leidžia valstybėms narėms ar socialiniams partneriams numatyti leidžiančias nukrypti nuostatas, o leidžiančių nukrypti nuostatų įgyvendinimas priklauso nuo griežtų sąlygų, užtikrinančių veiksmingą darbuotojų apsaugą.<sup>68</sup> Leidžiančios nukrypti nuostatos suteikia lankstumo verslo atžvilgiu, tačiau bet kokią nukrypimą nuo šių minimalių reikalavimų turi lydėti būtinos garantijos. Direktyva 2003/88/EB siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skatinančius darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimą, derinant nacionalinės teisės aktus dėl darbo laiko,<sup>69</sup> todėl vien patogaus darbo organizavimo poreikis negali nulemti darbuotojų apsaugos lygio sumažinimo.

Maksimalus 48 val. „vidutinis savaitės darbo laikas yra ypatingos svarbos ES teisės norma, kuria gali pasinaudoti kiekvienas darbuotojas, kadangi ji nustato minimalų reikalavimą, būtiną užtikrinti jo saugą ir sveikatos apsaugą“<sup>70</sup>. Valstybės, neperžengdamos maksimalaus apskaitinio laikotarpio termino, gali pasirinkti, koks laikotarpis bus taikomas, tačiau itin trumpas apskaitinis laikotarpis darbo laiko lankstumą apriboja ir net vieną savaitę dirbant ilgiau greitai valandas tenka „išlyginti“, todėl trumpas apskaitinis laikotarpis mažina galimybę netolygiai

---

<sup>63</sup> Europos Parlamento ir tarybos direktyva Nr. 2003/88/EB, supra note, 52.

<sup>64</sup> „Darbo laikas“, Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė, žiūrėta 2021 m. sausio 21 d., [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index\\_lt.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_lt.htm).

<sup>65</sup> Europos Parlamento ir tarybos direktyva Nr. 2003/88/EB, supra note, 52.

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup> Ibid.

<sup>68</sup> Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 5 d. sprendimas jungtinėse bylose Pfeiffer ir kt., supra note, 59.

<sup>69</sup> Ibid.

<sup>70</sup> Ibid.

organizuoti darbą, užtikrina palankesnes sąlygas darbuotojams, bet nepatogus verslui, siekiančiam prisitaikyti prie besikeičiančių rinkos sąlygų. Taip pat vien reikalavimas, kad vidutinis darbo laikas nebūtų ilgesnis kaip 48 val., gali nustatyti gana griežtus rėmus ir maksimaliam savaitės darbo laikui, jeigu taikomas trumpas apskaitinis laikotarpis. Maksimalus savaitės darbo laikas Direktyvoje 2003/88/EB reglamentuojamas netiesiogiai numatant vidutinį laiką bei laikotarpį, per kurį jis turi būti užtikrinamas. Išimties tvarka tam tikrais atvejais galima taikyti ilgesnį apskaitinį laikotarpį pagal Direktyvos 2003/88/EB 19 str. Bet kokių atveju, atsižvelgdamas į nuo apskaitinio laikotarpio leidžiančių nukrypti nuostatų apribojimus ESTT yra pripažinęs, kad šis laikotarpis jokiais aplinkybėmis negali būti ilgesnis kaip 12 mėnesių, ir tai leidžia užtikrinti minimalią apsaugą, kuri bet kuriuo atveju turi būti suteikta,<sup>71</sup> bei riboja galimybę pamainas paskirstyti netolygiai.

Direktyvos 22 str. numatyta, kad valstybė narė gali netaikyti 6 str. reglamentuojančio darbo laiką (vadinamoji *opt-out* išimtis), jei ji laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir užtikrina visas nustatytas sąlygas (pavyzdžiui, kad joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti daugiau kaip 48 val. apskaičiuotas per 4 mėnesių apskaitinį laikotarpį, jei jis negavo darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą; darbuotojų dirbančių tokį darbą sąrašai pareikalavus būtų perduoti kompetentingosioms institucijoms, galinčioms uždrausti viršyti savaitės darbo valandų skaičių ir kt.).<sup>72</sup> Dėl *opt-out* išimties Direktyvos 2003/88/EB nuostatos aiškinamos taip, kad ji reikalauja kiekvieno darbuotojo asmeniško bei aiškiai ir laisvai išreikšto sutikimo tam, kad būtų teisėtai viršytas nustatytas maksimalus 48 val. savaitės darbo laikas, pavyzdžiui, suinteresuoto darbuotojo darbo sutarties, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį, leidžiančią tokį viršijimą, nepakanka.<sup>73</sup> Taigi, jeigu tai leidžia valstybės narės įstatymai, darbo santykių šalys gali susitarti, kad darbuotojai dirbtų ilgiau, nei vidutinė 48 val. riba, tačiau jie gali atsisakyti sudaryti tokį susitarimą arba jį bet kuriuo metu atšaukti. Darbdaviai turi gerbti tokį sprendimą ir nedaryti žalos, nerodyti nepalankumo. Ši atsisakymo galimybė taikoma tik 48 val. ribojimui, bet ne kitoms darbo laiko taisyklėms.<sup>74</sup> Kolektyvinėse sutartyse galėtų būti susitarta dėl maksimalaus savaitės darbo laiko trukmės, bet ne dėl vidutinio 48 val. darbo laiko netaikymo. ESTT yra pasisakęs, kad kolektyvine sutartimi ar susitarimais negalima pažeisti maksimaliojo vidutinio 48 val. darbo laiko nuostatų. Leidžiančių nukrypti nuostatų įgyvendinimas priklauso nuo griežtų sąlygų, užtikrinančių veiksmingą darbuotojų sveikatos apsaugą. Bet kokį nukrypimą nuo

---

<sup>71</sup> „Teisingumo Teismo 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) prieš Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, (Nr. C-303/98)“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 21 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0303>.

<sup>72</sup> Europos Parlamento ir tarybos direktyva Nr. 2003/88/EB, supra note, 52.

<sup>73</sup> Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 5 d. sprendimas jungtinėse bylose Pfeiffer ir kt., supra note, 59.

<sup>74</sup> Darbo laikas, supra note, 64.

minimalių reikalavimų turi lydėti garantijos, užtikrinančios, kad bet kuriuo atveju darbuotojas, norėdamas atsisakyti jam suteiktos socialinės teisės, ja galėtų pasinaudoti laisvai ir žinodamas visas faktines aplinkybes, nes darbuotojas yra silpnesnė darbo sutarties šalis ir reikia neleisti darbdaviui nepaisyti jo valios.<sup>75</sup>

Reikia pažymėti, kad valstybės narės ar socialiniai partneriai gali nukrypti tik nuo kelių šioje išsamiai išvardytų nuostatų, pavyzdžiui, dėl savarankiškų darbuotojų ar asmeninio sutikimo atsisakyti darbo laiko apribojimo.<sup>76</sup> Tai reiškia ne tik tai, kad nukrypti leidžiančios nuostatos ribotai taikomos tais atvejais, kai jas taikyti aiškiai leista Direktyvoje 2003/88/EB, bet ir tai, kad kiekvienos nukrypti leidžiančios nuostatos taikymo sritis yra ribota ir taikoma tik joje išvardytoms nuostatomis, kurių sąrašas baigtinis.<sup>77</sup> Siekiant, kad nuostatos būtų lanksčios ir tinkamos įvairiai veiklai, kartu užtikrinant būtiną pakankamo lygio apsaugą ir Direktyvos 2003/88/EB reguliavime numatant tiek išimčių ir nuostatų, nuo kurių leidžiama nukrypti, tekstas tampa sudėtingas<sup>78</sup> bei nenuoseklus, kas apsunkina Direktyvos 2003/88/EB nuostatų taikymą. Direktyvoje 2003/88/EB numatytos ES teisės aktų išimtyms dėl darbo laiko organizavimo turi būti aiškinamos taip, kad jų taikymo sritis būtų apribota tuo, kas būtinausia norint apginti pagal tas nuostatas saugomus interesus,<sup>79</sup> ir negali būti taikomas plečiamasis aiškinimas.

ESTT bylose tenka aiškinti ir darbo laiko sąvoką, numatytą Direktyvoje 2003/88/EB, kadangi tam tikrais atvejais nustatytų reikalavimų viršijimas priklauso nuo to, kokie laikotarpiai įtraukiami skaičiuojant darbo laiką. Direktyvoje 2003/88/EB pateikta darbo laiko sąvoka, nurodant, 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“<sup>80</sup>. Iki ESTT išaiškinimų bene dažniausiai kylanti problema buvo dėl tarpinių darbo laiko apibrėžimų nebuvimo, todėl pavyzdžiui, buvo neaiški situacija dėl budėjimo laiko įtraukimo. ESTT nurodė, kad darbo laiko sąvoka turi būti suvokiama kaip poilsio laiko priešingybė, ir nurodė, kad darbo laiko sąvokoje

---

<sup>75</sup> Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 5 d. sprendimas jungtinėse bylose Pfeiffer ir kt., supra note, 59.

<sup>76</sup> „Teisingumo Teismo 2010 m. spalio 14 d. sprendimas byloje Günter Fuß prieš Stadt Halle (Nr. C-243/09)“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 18 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0243&qid=1611308575509>.

<sup>77</sup> „Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje Landeshauptstadt Kiel prieš Norbert Jaeger, (Nr. C-151/02)“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 18 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62002CJ0151&from=LT>.

<sup>78</sup> Europos Komisijos Aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, supra note, 54.

<sup>79</sup> „Teisingumo Teismo 2010 m. spalio 21 d. sprendimas byloje Antonino Accardo ir kiti prieš Comune di Torino (Nr. C-227/09)“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 18 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0227>.

<sup>80</sup> Europos Parlamento ir tarybos direktyva Nr. 2003/88/EB, supra note, 52.

pateikiama nuoroda į „nacionalinės teisės aktus ir praktiką“ nereiškia, kad valstybės narės gali vienašališkai nustatyti šios sąvokos turinį.<sup>81</sup>

Direktyva 2003/88/EB maksimalios darbo dienos trukmės nereglamentuoja, tačiau direktyvos 3 str. nuostata, įpareigojanti valstybes nares užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 val. nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą, leidžia manyti, kad maksimali darbo dienos trukmė direktyvoje yra įtvirtinta,<sup>82</sup> nors ir numatant išimtis, leidžiančias nukrypti nuo minimalaus poilsio laiko, kartu reguliuojančio ir dienos maksimalų darbo laiką.

Valstybės narės laisvos taikyti ir palankesnes nei Direktyvoje 2003/88/EB ar kituose ES teisės aktuose nustatytas sąlygas, tačiau nustatant reglamentavimą nacionalinėje teisėje, gali kilti pagrįstas klausimas, kas yra laikoma palankesnėmis sąlygomis. Nekyla abejonių, kad palankumas turėtų būti grindžiamas darbuotojų sauga ir sveikata, nes tai pamatinis direktyvos tikslas, tačiau požiūriai į palankesnes sąlygas dėl darbo laiko ribojimų paprastai išsiskiria tarp darbdavių ir darbuotojų arba jų atstovų. Vieniems palankesnės sąlygos gali reikšti laisvę dirbti kuo ilgiau, skirstyti laiką pagal poreikį ir pan., ir toks interesas dažniausiai būdingas darbdaviui, tačiau tam tikrais atvejais darbuotojai taip pat linkę dirbti daugiau, nes nuo to priklauso jų finansinė padėtis. Kiti palankesnes sąlygas vertina kaip mažesnę už ES nustatytus minimalius standartus leistiną darbo valandų skaičių. Galbūt, atsižvelgiant į darbuotojų saugą, sveikatą ir apsaugą nuo pervargimo, mažinti maksimalų darbo valandų skaičių yra tinkama kryptis, tačiau ne itin palanki darbdaviams ir gali daryti įtaką darbo rinkai, investuotojų pritraukimui, ekonomikai ir pan., taigi, teisės aktų leidėjui tenka užduotis suderinti šiuos interesus, sudaryti palankias sąlygas verslui ir kartu užtikrinti saugias ir sveikas sąlygas darbuotojams.

Siekiant išsiaiškinti ES lygmens socialinių partnerių nuomonę dėl galimos su Direktyva 2003/88/EB susijusios ES veikimo krypties ir tobulinti jos nuostatas, buvo rengiami Europos Komisijos (EK) komunikatai. EK komunikate keliamas susirūpinimas, kad darbuotojų sauga ir sveikata pagal ES teisės aktus nėra veiksmingai užtikrinama visoje ES, o ir darbo laikas nėra pakankamai lankstus verslo ir darbuotojų požiūriu. Reglamentavimas ES turėtų būti toks, kad būtų išspręstos 21-o amžiaus keliamos socialinės, ekonominės, technologinės ir demografinės problemos.<sup>83</sup> Komunikate EK siūlė leisti atskaitos laikotarpį vidutinei darbo savaitės trukmei apskaičiuoti pratęsti nacionaliniais teisės aktais iki 12 mėnesių, atsižvelgiant, kad taikymo lankstumas paskirstant darbo valandas yra svarbus konkurencingumo veiksnys, ypač tose ūkio šakose, kur galimi svyravimai veiklos ciklo metu. Tai padėtų įmonėms patikslinti darbo ar

---

<sup>81</sup> Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje Landeshauptstadt Kiel prieš Norbert Jaeger, supra note, 77.

<sup>82</sup> Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis ir Vida Petrylaitė, *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje* (Vilnius: Vilniaus universiteto fakultetas, 2008 m.).

<sup>83</sup> Komisijos komunikatas KOM (2010) 106 galutinis, supra note, 19.

gamybos laiką atsižvelgiant į veiklos svyravimus dėl sezoniškumo ar ekonominio ciklo. Nors ir minima, kad įvedant tokius pakeitimus reikalingos apsauginės sąlygos.<sup>84</sup> Autorės nuomone, toks apskaitinio laikotarpio pratęsimas iki 12 mėnesių (ne tik išimtiniais atvejais) galėtų tapti implicitine galimybe pamainomis dirbantiems darbuotojams neužtikrinti tolygaus keitimosi pamainomis ir reguliaraus darbo laiko režimo, nors teigiamai vertintinas lankstumo prasme. Ilgos ir netipiškos darbo valandos daro žalingą poveikį, susijusį su darbuotojų sveikata ir sauga. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą taip pat gali neigiamai veikti papildomi veiksniai, ypač darbas nereguliariomis valandomis ir netipišku metu, o papildomų veiksmų, tokių kaip ilgos darbo valandos ir darbas pamainomis, sąveika gali daryti itin didelę įtaką sveikatai ir saugai.<sup>85</sup> Darbo laiko organizavimo modeliai pakito dėl technologijų pokyčių, globalizacijos, padidėjusios paslaugų svarbos, padidėjusios darbo jėgos įvairovės ir kt., tačiau nesutariama dėl pokyčių įtakos darbo laiko organizavimui. Darbdavių nuomone, dėl tokių pokyčių turėtų būti atliekami pakeitimai, kuriais būtų sudaromos lankstesnės darbo laiko sąlygos, o darbuotojų atstovų nuomone, pokyčiai būtini norint sustiprinti darbuotojų apsaugą. Šiuo metu vykstantys pokyčiai yra daugiau susiję su lanksčiu darbo laiko organizavimu, o ne su jo trukme.<sup>86</sup>

Kitas svarbus aspektas dėl Direktyvos 2003/88/EB atnaujinimo poreikio, gausi teismų praktika. ES direktyvos nėra tiesioginio taikymo teisės aktai ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 288 str. nustatyta, kad direktyva yra privaloma šalims, kurioms ji skirta rezultato, kuriį reikia pasiekti, atžvilgiu, o nacionalinės valdžios institucijos pasirenka jos įgyvendinimo formą ir būdus.<sup>87</sup> Tačiau ne visos šalys šiuos reikalavimus įgyvendina tinkamai bei laiku. Pavyzdžiui, Graikijai buvo iškelta byla dėl netaikyto vidutinio savaitės darbo laiko, neviršijančio 48 val. ir neužtikrinto minimalaus kasdienio poilsio laikotarpio, taip Graikija neįvykdė išipareigojimų.<sup>88</sup> Direktyvos 2003/88/EB 6 str. b punktas, kuriame valstybėms narėms nustatyta maksimali vidutinė savaitės darbo laiko riba, yra ypač svarbi ES socialinės teisės norma, kuri suteikia privatiems asmenims teisių, kuriomis jie tiesiogiai gali remtis nacionaliniuose teismuose.<sup>89</sup> Be to, Direktyvos 2003/88/EB 6 str. b punkto reikalavimų nesilaikymas laikomas rimtu ES teisės pažeidimu, jeigu

---

<sup>84</sup> Komisijos komunikatas KOM (2010) 106 galutinis, supra note, 19.

<sup>85</sup> „KOM (2010) 801 galutinis Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui darbo laiko direktyvos persvarstymas, (antras Europos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį)“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 19 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A52010DC0801>.

<sup>86</sup> Ibid.

<sup>87</sup> „Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija C 326/47“, Europos Sąjungos oficialusis leidinys, žiūrėta 2021 m. sausio 21 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT>.

<sup>88</sup> „Teisingumo Teismo 2015 m. gruodžio 23 d. sprendimas byloje Europos Komisija prieš Graikijos Respubliką (Nr. C-180/14)“, žiūrėta 2021 m. sausio 19 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62014CJ0180&qid=1609951739703>.

<sup>89</sup> „Teisingumo Teismo 2009 m. spalio 30 d. sprendimas byloje Günter Fuß prieš Stadt Halle (Nr. C-429/09)“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 18 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62009CJ0429&from=LT>.

jis padarytas pažeidžiant ESTT praktiką.<sup>90</sup> Valstybės narės negali vienašališkai nustatyti Direktyvos 2003/88/EB nuostatų taikymo srities, taigi negali nustatyti jokių sąlygų ar apribojimų įgyvendinant darbuotojo teisę pagal direktyvos 6 str. 2 d. nedirbti ilgiau kaip 48 val. per savaitę.<sup>91</sup> Be to, ESTT nusprendė, kad maksimalios ribos viršijimas savaime yra pažeidimas ir nebūtina įrodyti, kad patirta žala.<sup>92</sup> Kita vertus, nors neretai direktyvų nuostatos yra lakoniškos, tačiau atsižvelgiant į skirtingą kiekvienos iš valstybių narių teisinę sistemą, jų įgyvendinimas yra sudėtingas procesas, kadangi nepakanka tiesiogiai perkelti nuostatas į valstybių narių teisės aktus, o tai turima padaryti tikslo prasme, suderinant su galiojančiais teisės aktais ir esant poreikiui juos keičiant, todėl netinkamo įgyvendinimo faktas, nesuderinamumas su kitomis normomis dažnai atskleidžiamas tik praktikoje nagrinėjant kilusius ginčus. Kaip minėta, ESTT praktikos nesilaikymas laikomas pažeidimu, o dabartiniu laikotarpiu Direktyvos 2003/88/EB taikymas tapo itin sudėtingas, kadangi ji nėra atnaujinta, o suformuluota praktika kelia įsipareigojimus valstybėms narėms nenukrypti nuo formuojamos praktikos bei Direktyvos 2003/88/EB nuostatų. Taigi, dėl kai kurių nuostatų taikymo arba ESTT sprendimų įgyvendinimo sunkumų atsirado teisinis netikrumas arba tam tikrų svarbių aspektų atitikties skirtumai.<sup>93</sup> Ir iš tiesų, sprendimuose daug kartų išaiškintos Direktyvos 2003/88/EB nuostatos, o dėl tokios gausios ESTT praktikos valstybėms narėms ir kitiems suinteresuotiesiems subjektams yra sunku suprasti tikslų direktyvos nuostatų turinį ir aprėptį. Tačiau ši ESTT praktika yra būtina užtikrinant tinkamą direktyvų įgyvendinimą ir, jeigu ESTT praktika klaidingai suprantama arba apie ją nežinoma, gali kilti problemų dėl nuostatų nesilaikymo. Direktyvos 2003/88/EB įgyvendinimas yra iš tiesų sudėtingas, nes kai kurios jos nuostatos (įskaitant nuo jos nukrypti leidžiančias nuostatas) nėra aiškios, susijusios ESTT praktikos esama labai daug ir jos tekstas turi būti aktualus vykstant nuolatinėms darbo srities permainoms.<sup>94</sup> Autorės nuomone, siekiant numatytų tikslų ir išvengiant nenuoseklumo bei prieštaravimo Direktyvos 2003/88/EB nuostatos turėtų būti peržiūrimos. Darbo laiko reguliavimas ES visada kėlė diskusijų, be to, nemaža dalis valstybių naudojasi Direktyvoje 2003/88/EB numatytų išimčių galimybėmis, todėl EK, siekdama kiek įmanoma suvienodinti darbo laiko normas ir ESTT praktiką, priėmė Europos Parlamento ir ET direktyvos, iš dalies keičiančios direktyvą 2003/88/EB, pasiūlymą.<sup>95</sup> Po kelių metų 2008 m. priimta ET

---

<sup>90</sup> Teisingumo Teismo 2009 m. spalio 30 d. sprendimas byloje *Günter Fuß prieš Stadt Halle*, supra note, 89.

<sup>91</sup> Ibid.

<sup>92</sup> Ibid.

<sup>93</sup> Komisijos komunikatas KOM (2010) 801 galutinis, supra note, 85.

<sup>94</sup> Europos Komisijos Aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, supra note, 54.

<sup>95</sup> Petrylaitė, Davulis, Petrylaitė, supra note, 82:345

bendroji pozicija (EB) Nr. 23/2008,<sup>96</sup> ir nors EK pritarė pakeitimams, iki šiol dėl bendro projekto nesusitarta. Sutinkama su R. Guobaitės-Kirslienės nuomone, kad direktyvoje leidžiančios nukrypti išimtyms gali būti naudingos, atitinkančios lankstumo poreikį, tačiau iš kitos pusės, jos neužtikrina vienodos taikymo praktikos ir dėl savo sudėtingumo gali būti vertinamos prieštaringai.<sup>97</sup>

ES yra priimta ir „minkštosios“ teisės aktų, pavyzdžiui, 1975 m. priimta ET rekomendacija dėl 40 valandų darbo savaitės ir keturių savaitių kasmetinių atostogų, 1970 m. – Rezoliucija dėl darbo laiko trumpinimo užimtumo tikslais. Tačiau tai turėjo daugiau istorinę vertę ir didesnės reikšmės darbo laiko reguliavimui ES nedarė.<sup>98</sup>

Kita, nors ir tiesiogiai nereglamentuojanti darbo laiko trukmės, tačiau su maksimaliuoju darbo laiku glaudžiai susijusi, pamatinė, 1989 m. birželio 12 d. ET Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (Direktyva 89/391/EEB). ET direktyvomis nustato būtiniausius reikalavimus, skatinančius sąlygų, pirmiausia darbo aplinkos, gerinimą, kad būtų užtikrinta geresnė darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga.<sup>99</sup> Šios direktyvos paskirtis nustatyti priemones, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, o tai bet kuriuo atveju siejama ir su maksimaliuoju darbo laiku. EK ir TDO akcentuoja, kad ilgos darbo valandos ir neįprasti darbo laiko organizavimo modeliai kelia grėsmę darbuotojų saugai, sveikatai ir net gyvybei.<sup>100</sup> Darbo sąlygų tinkamumą ir saugumą apibūdina ne tik jų nepavojingumas, vengiant akivaizdžiai darbuotojo sveikatą žalojančių veiksnių, bet ir laikotarpių, kai darbuotojas dirba atitinkamą darbą būdamas darbdavio žinioje, trukmės pagrįstumas ir teisinis apibrėžtumas. Darbo laiko teisinis reglamentavimas kartu ir saugos darbe politikos dalis.<sup>101</sup>

Pagal Direktyvą 89/391/EEB „valstybės narės turi imtis būtinų priemonių, kad užtikrintų, jog darbdaviai, darbuotojai ir darbuotojų atstovai laikytųsi teisinių nuostatų, būtinų šiai direktyvai įgyvendinti“<sup>102</sup>. ESTT sprendė kilusį ginčą dėl dirbančių darbuotojų kasdienio darbo laiko apskaitos, kurioje pasisakė, kad Direktyvos 2003/88/EB nuostatose paaiškinama kiekvieno darbuotojo teisė į maksimalios darbo trukmės ribojimą, ir kad tai pagrindinė teisė, todėl nuostatos turi būti aiškinamos siekiant užtikrinti šios pagrindinės teisės paisymą. Direktyvos 2003/88/EB nuostatos negali būti aiškinamos siaurai, nes tai būtų nepalanku iš jos kylančioms darbuotojo

---

<sup>96</sup> „Tarybos priimta bendroji pozicija (EB) Nr. 23/2008, laikantis Europos bendrijos sutarties 251 straipsnyje nustatytos tvarkos, siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52008AG0023>.

<sup>97</sup> Guobaitė-Kirslienė, supra note, 3:154.

<sup>98</sup> Guobaitė-Kirslienė, supra note, 3:66, cituota iš Barnard C. EC Employment Law: Oxford University Press, 402.

<sup>99</sup> „Tarybos direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo““, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 19 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391>.

<sup>100</sup> Guobaitė-Kirslienė, supra note, 3:13

<sup>101</sup> Ibid, 75.

<sup>102</sup> Tarybos Direktyva 89/391/EEB, supra note, 99.

teisėms. Siekiant užtikrinti Direktyvos 2003/88/EB veiksmingumą, svarbu, kad valstybės užkirstų kelią bet kokiam maksimalios savaitės darbo trukmės viršijimui. Todėl, siekiant užtikrinti Direktyvoje 2003/88/EB numatytų teisių ir ES Chartijos 31 str. 2 d. numatytos pagrindinės teisės veiksmingumo, valstybės narės privalo įpareigoti darbdavius įdiegti objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę. Šią išvadą patvirtina Direktyvos 89/391/ EEB nuostatos. Kaip matyti iš Direktyvos 2003/88/EB 1 str. 2 ir 4 d. ir Direktyvos 89/391/ EEB 16 str. 3 d., pastaroji direktyva visapusiškai taikoma maksimalios savaitės darbo trukmės srityje, nepažeidžiant Direktyvoje 2003/88/EB numatytų griežtesnių ir specialių nuostatų. Šiuo aspektu pažymėtina, kad objektyvios, patikimos ir prieinamos sistemos, leidžiančios apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę, įdiegimas yra Direktyvos 89/391/EEB 4 str.1 d. ir 6 str. 1 d. valstybėms narėms ir darbdaviams numatyta bendra pareiga organizuoti darbo laiką ir priimti priemonės, būtinas darbuotojų apsaugai.<sup>103</sup>

*Apibendrinant pažymėtina*, kad turi būti užtikrinama kiekvieno darbuotojo teisė į saugias, sveikas ir orias darbo sąlygas, apribojant maksimalųjį darbo laiką, tą nustato ir fundamentalieji ES ir tarptautinės teisės dokumentai, iš kurių kildinami maksimaliojo darbo laiko teisinio reguliavimo principai, o valstybės turi pasirinkti tinkamus įgyvendinimo ir užtikrinimo būdus ir metodus. Tinkamas įgyvendinimas priklausomas ir nuo ES bei tarptautinės teisės aktų atitikimo kintančios darbo rinkos poreikiams. Maksimalusis darbo laikas reguliuojamas gausybe dokumentų ir nuo šio reguliavimo priklauso daug elementų, tokių kaip užimtumas šalyse, darbuotojų saugos ir sveikatos politika ir kt., todėl paprastai maksimalusis darbo laikas valstybėse reguliuojamas taikant imperatyvųjį metodą. Nors kai kurie ES ar tarptautinės teisės dokumentai nustato tik bendrus principus ir standartus, o reguliavimas yra lakoniškas, tačiau aiškiai nustatoma reguliavimo kryptis ir pamatinės vertybės, kurios turi būti saugomos. Pasitelkiant technologijas, sparčiai keičiasi darbo organizavimo procesai, taip pat dinamiškoje darbo rinkoje nuolat kinta suvokimas apie priimtina darbo laiko trukmę. Tiek pagrindinėse TDO darbo laiko konvencijose, tiek ES dokumentuose matomas reguliavimo sudėtingumas dėl taikomų išimčių, susiformavusios teismų praktikos, kuri nėra perkelta į teisės aktus, o vykstantys procesai darbo rinkoje rodo, kad reikia didesnio lankstumo, kuris atitiktų šiuolaikinius darbo modelius. Siekiant veiksmingai apsaugoti darbuotojų teises ir įmonių poreikius, būtina reaguoti į kintančią darbo aplinką. Todėl darbo standartai turėtų būti aiškūs, ir esant poreikiui darbo rinkoje, atnaujinami. Lankstumo įgyvendinimas darbo laiko trukmės ribojimuose susiduria su išūkiu nebloginti darbuotojų padėties saugos ir sveikatos srityje.

---

<sup>103</sup> „Teisingumo Teismo, 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas byloje Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), prieš Deutsche Bank SAE (Nr. C-55/18)“, InfoCuria, žiūrėta 2021 m. sausio 30 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7749283>.



Vien patogaus darbo organizavimo poreikis negali nulemti darbuotojų apsaugos lygio sumažinimo, net ir besikeičiančiomis sąlygomis, kurias sąlygoja globalizacija ir spartūs pokyčiai. Teisės aktų leidėjui tenka suderinti šiuos interesus, sudaryti palankias sąlygas verslui ir kartu užtikrinti saugias sąlygas darbuotojams. Darbo aplinka kinta beprecedenčiu greičiu ir tarptautiniu mastu vykstant šiems pasikeitimams, autorės nuomone, turėtų būti peržiūrima daugelis TDO konvencijų ir ES dokumentų, įvertinant jų pritaikymo galimybes ir atitikimą poreikiams besikeičiančioje darbo rinkoje, o valstybės turi ne tik numatyti maksimaliojo darbo laiko apribojimus atitinkančius standartus, bet ir užtikrinti, kad jų būtų laikomasi.

## 2. MAKSIMALIOJO DARBO LAIKO REIKALAVIMAI LIETUVOJE IR ES ŠALYSE

Pirmojoje temoje aptartų tarptautinių ir ES dokumentų įgyvendinimas nacionalinėje šalių teisėje labai skiriasi. ES teisė reguliuoja ne visus su maksimaliuoju darbo laiku susijusius aspektus, o net ir dėl reguliuojamų, valstybės narės yra pasirinkusios skirtingus įgyvendinimo būdus. Maksimaliojo darbo laiko „reguliavimas daro įtaką ne tik darbo rinkų funkcionavimui, bet ir valstybės ekonomikai bei jos konkurencingumui regione ir ES lygmeniu“<sup>104</sup>. Lyginamoji teisinio reguliavimo analizė atskleidžia galimas teisinio reguliavimo tobulinimo kryptis. Lietuvos maksimaliojo darbo laiko reguliavime įtvirtinti įvairūs darbo laiko trukmės ribojimai, nustatyta standartinė, maksimali (tiek dienos, tiek savaitės), vidutinė darbo laiko trukmė, maksimalus leistinas valandų skaičius per savaitę darbo grafike, o taip pat ribojama viršvalandinio darbo trukmė, tačiau kyla abejonė, ar net ir modernizavus reguliavimą ir nustačius visus šiuos ribojimus, reguliavimas nėra pernelyg griežtas, ar atsisakyta visų perteklinių ribojimų.

Šiame skyriuje analizuojamas maksimaliojo darbo laiko reguliavimas ir jo problematika Lietuvoje, skiriant dėmesį reguliavimo lankstumui ir palyginant su reguliavimu, galiojusiu iki DK modernizavimo. Taip pat siekiant atskleisti ES šalyse ir Lietuvoje taikomo maksimaliojo darbo laiko reguliavimo skirtumus ir įvertinti, koks reguliavimas dažniausiai taikomas ES šalyse, bei siekiant atskleisti maksimaliojo darbo laiko reglamentavimo Lietuvoje tobulinimo kryptį, palyginamas reguliavimas ES šalyse.

### 2.1. Maksimaliojo darbo laiko modernizavimas Lietuvoje

Lietuva yra daugelio tarptautinių organizacijų narė, ir šių organizacijų rėmuose priimti įsipareigojimai, privalo būti įgyvendinti. Lietuva yra ir ES narė bei privalo besąlygiškai įgyvendinti *aquis communautaire* savo teisinėje sistemoje.<sup>105</sup> Darbo laiko reguliavimui ypač aktualūs TDO ir ES priimti teisės aktai, todėl Lietuvos teisinis reglamentavimas turi būti sureguliuotas pagal šių dokumentų turinį ir susiklosčiusią praktiką. Dar iki darbo santykių modernizavimo Lietuvoje, R. Guobaitė-Kiršlienė pasaulines darbo laiko teisinio reglamentavimo tendencijas vertino kaip globalias ir esmines, ilgainiui turėsiančias įtakos ir Lietuvos teisei sistemai, kuri paprastai buvo įvardijama kaip nustatanti nelanksčius darbo laiko standartus.<sup>106</sup> Kaip parodė Lietuvos laisvosios rinkos instituto 2012 m. tyrimas, Lietuva pagal darbo lankstumą užėmė

---

<sup>104</sup> „Numatomo darbo santykių teisinio reguliavimo prioritetinių teisėkūros iniciatyvų poveikio vertinimo pažyma“, LRS, žiūrėta 2021 m. sausio 15 d. <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAK/37e8b5000dfe11e5b0d3e1beb7dd5516>.

<sup>105</sup> Ibid.

<sup>106</sup> Guobaitė-Kiršlienė, supra note, 3:17.

tik 127 poziciją tarp 183 valstybių.<sup>107</sup> Autorės prognozės pasitvirtino ir dėl sustiprėjusios konkurencijos regioninėje ir pasaulinėje rinkoje, suintensyvėjusios globalizacijos darbo laiko teisinio reglamentavimo liberalizavimas tapo neišvengiamas Lietuvoje.<sup>108</sup> Buvo galimi du darbo teisės reformavimo būdai – vienas iš jų rengti naujo DK projektą ir juo remiantis iš esmės keisti darbo įstatymus, ir antras – laipsniškai reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą.<sup>109</sup> Pasirinktas pirmasis būdas ir nuo 2017 m. liepos 1 d. Lietuvoje įsigaliojo DK, kuris reformavo darbo teisės normas.

T. Davulis, kuris yra vienas iš mokslininkų, prisidėjusių prie DK projekto rengimo, teigia, kad darbo teisė patyrė nemažai pokyčių tiek pasauliniu mastu, tiek ir nacionalinėje Lietuvos teisėje, o tai privertė modernizuoti teisinio reguliavimo instrumentus, tikslus ir teisės normų turinį.<sup>110</sup> 2003 m. DK buvo daug kartų keistas, nepritaikytas sparčiai darbo santykių raidai, jo normos buvo iš esmės pasenusios, neatitinkančios nūdienos aktualijų, dažnai aiškinamos teismų praktikoje, o teisinio tikrumo, aiškumo ir universalumo trūkumams pašalinti buvo tikslinga priimti naują teisės aktą. Darbo laiko institutas sulaukė daug pakeitimų, kurie, *inter alia*, įvyko ir dėl suformuotos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT) bei ESTT praktikos. Pastarojoje daug kartų analizuota Direktyva 2003/88/EB, tačiau 2003 m. DK negalėjo tinkamai įgyvendinti prisiimtų įsipareigojimų, todėl aktualūs teismų išaiškinimai perkelti į naują teisės aktą. ET dar 2014 m. rekomendavo Lietuvai nuodugniai peržiūrėti darbo teisę į šį procesą įtraukiant socialinius partnerius, siekiant rasti būdų, kaip pašalinti nereikalingus apribojimus, trukdančius nustatyti lanksčią darbo laiko tvarką.<sup>111</sup> Dereguliavimas siekiant lankstumo galimas tik tais aspektais, kurie nekenkia darbuotojų saugai ir sveikatai, o darbuotojų apsaugos minimavizavimas atliekamas užtikrinant darbuotojo teisę į pagrįstą darbo laiko ribojimą. „Lankstumas darbo santykiuose nėra savitiksliis. Viena vertus, jis padeda darbuotojui surasti balansą tarp asmeninio ir profesinio gyvenimo, kita vertus, padeda darbdaviui optimaliausiai paskirstyti finansinius resursus darbo jėgai, arba, kitaip tariant, darbo jėgą panaudoti ekonominės veiklos rezultatams siekti“<sup>112</sup>.

LR Konstitucija garantuoja kiekvieno asmens teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, taip pat numatyta, kad įstatymu turi būti

---

<sup>107</sup> Numatomo darbo santykių teisinio reguliavimo prioritetinių teisėkūros iniciatyvų poveikio vertinimo pažyma, supra note, 104.

<sup>108</sup> Guobaitė-Kiršlienė, supra note, 3:19.

<sup>109</sup> Alfonsas Vaišvila, *Teisės teorija* (Vilnius: Justitia, 2004), 402.

<sup>110</sup> Tomas Davulis, „Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos“, *Jurisprudencija* mokslo darbai, 8(110): (2008), 27, <http://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/view/10842/8977>.

<sup>111</sup> „Tarybos rekomendacija 2014 m. liepos 8 d. „Dėl 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2014 m. Lietuvos konvergencijos programos““, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 13 d., [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0729\(13\)&from=NL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0729(13)&from=NL).

<sup>112</sup> Numatomo darbo santykių teisinio reguliavimo prioritetinių teisėkūros iniciatyvų poveikio vertinimo pažyma, supra note, 104.

apibrėžta darbo laiko trukmė ir kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį.<sup>113</sup> Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti, viena iš jų – maksimalusis darbo laikas. Tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga – būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos. Įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus, užtikrinti konstitucinių vertybių pusiausvyrą.<sup>114</sup>

Palyginant teisinį reglamentavimą galiojantį dabar ir iki DK modernizavimo, pažymėtina, kad 2003 m. DK nenumatė maksimalios 60 val. per savaitę darbo laiko trukmės. Neįskaitant viršvalandžių buvo nustatyta 40 val. per savaitę maksimali darbo laiko trukmė, o su viršvalandžiais, per 7 dienas negalėjo būti viršijama 48 val. trukmė.<sup>115</sup> Modernizavus DK atsirado galimybė kur kas lanksčiau organizuoti darbą, sudarant prielaidas darbą organizuoti iki 60 val. per savaitę bei kartu užtikrinant ir 48 val. vidutinę trukmę. Nors galiojant 2003 m. DK teismų praktikoje buvo suformuotas aiškinimas, kad tam tikrais atvejais galima dirbti iki 60 val. Byloje LAT pažymėjo, jog darbo masto padidrinimo atveju nustatyta taisyklė, kad darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 val. per savaitę, neturėtų būti taikoma, nes toks aiškinimas lemtų, jog darbuotojui dirbant vieno etato krūviu nebūtų įmanoma dirbti papildomai. DK „[...]leidžia dirbti daugiau nei vienu etatu, o susitarimas dėl tokio darbo gali būti įforminamas arba antraeilio darbo sutartimi, arba sutartimi dėl papildomo darbo, taip pat, esant darbuotojo ir darbdavio susitarimui dėl darbo daugiau nei vienu etatu, leidžiama ir nukrypti nuo nustatyto maksimalaus savaitės darbo laiko. Teisinis reglamentavimas negali būti diferencijuojamas tik pagal tai, ar darbas atliekamas toje pačioje ar skirtingose darbovietėse“<sup>116</sup>. Taip pat teismas pažymėjo, kad „darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 val., o tokiu atveju savaitės darbo laiko trukmė neturėtų būti ilgesnė nei 60 val“<sup>117</sup>.

Įvertinant reglamentavimo pokyčius lankstumo kontekste, paminėtina, taikant 2003 m. DK nebuvo galimybės darbo grafike ilginti savaitės darbo laiko trukmę iki 52 val., todėl galiojančiame DK šiuo aspektu atsirado lankstumo, kuris labai svarbus verslui bei leidžia prisitaikyti prie kintančių darbo sąlygų. Palyginant 2003 m. DK nuostatas su šiuo metu galiojančio DK (palyginimas pateikiamas lentelėje, žr. priedą Nr. 1. Darbo laiko ribojimų palyginimas 2003

<sup>113</sup> „Lietuvos Respublikos konstitucija“, TAR, žiūrėta 2021 m. sausio 27 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA>.

<sup>114</sup> „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas byloje (Nr.1/98)“, LRKT, žiūrėta 2021 m. sausio 23 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta380/content>.

<sup>115</sup> „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926“, TAR, žiūrėta 2021 sausio 19 d., [https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F/TAIS\\_493843](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F/TAIS_493843).

<sup>116</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015“, Infolex, žiūrėta 2021 m. vasario 4 d., <http://www.infolex.lt/tp/1154492>.

<sup>117</sup> LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015, supra note, 116.

m. ir 2017 m. DK.), taip pat akcentuotinas skirtumas dėl nustatytos darbo dienos trukmės: 2003 m. DK – 8 val., 12 val. per dieną leidžiant dirbti funkcijas atliekant keliose darbovietėse, tuo tarpu galiojančiame DK – 12 val. per darbo dieną. Be kita ko, 2003 m. DK nustatė ir kitokią viršvalandinių darbų tvarką, kurie buvo paprastai draudžiami, išskyrus pačiame DK nurodytus atvejus. Taigi, nebeliko griežto reguliavimo, kada gali būti dirbami viršvalandžiai, o galiojančiame DK viršvalandiniai darbai ribojami tik laiko prasme, ir toks liberalesnis viršvalandžių skyrimas užtikrina DK modernizavimo siekį, darbo santykių reguliavimą padaryti lankstesniu.<sup>118</sup> Taip pat DK atsirado galimybė lanksčiai susitarti dėl darbo laiko režimo. Visgi lankstumo sumažėjo sutrumpinus apskaitinio laikotarpio trukmę.

Lietuvos teisė yra išskirtinė, nes detalai apibrėžia, kokie laikotarpiai laikomi darbo laiku, o kurie ne,<sup>119</sup> ir po DK pakeitimo, išliko toks išsamus laikotarpių, kurie įtraukiami į darbo laiką sąrašas, nors 2003 m. DK numatė ir laikotarpius, kurie į darbo laiką neįtraukiami. Manytina, kad tai buvo perteklinis reglamentavimas. Darbo laikas tai ne tik laikas, kai darbuotojas vykdo tiesiogines savo darbo funkcijas, bet ir kiti laikotarpiai, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje.<sup>120</sup> Toks darbo laiko sąvokos apibrėžimas numatytas DK, o 2003 m. DK darbo laiko sąvoka buvo siejama su darbo funkcijų vykdymu arba kitais įstatyme numatytais laikotarpiais. Taigi, DK po reformos išplečiama darbo laiko sąvoka ir suvienodinama su nurodoma Direktyvoje 2003/88/EB, siejant darbo laiką ir su buvimu darbdavio žinioje. ESTT sprendime nurodyta, kad valstybėms narėms neleidžiama taikyti ar priimti platesnės „darbo laiko“ sąvokos apibrėžties, nei nustatyta Direktyvos 2003/88/EB 2 str. Nors valstybėms narėms nesuteikta teisė pakeisti sąvokos „darbo laikas“ apibrėžties, jos gali priimti nacionalinės teisės nuostatas, kuriose būtų numatyta palankesnė darbo laiko trukmė.<sup>121</sup> Darbo laiko sąvoka<sup>122</sup> darbo teisėje turėtų būti nagrinėjama neatsiejant jos nuo vieno iš darbo teisinių santykių požymių, darbuotojo paklusimo darbovietėje nustatytai tvarkai.<sup>123</sup> Darbo laikas, kartu yra ir darbo normavimas, trukmė, kiek darbuotojas įsipareigoja dirbti, o darbdavys suteikti darbo.

Nors maksimaliojo darbo laiko reguliavimas išlieka gan griežtas, tačiau net ir tokia ypatingos svarbos institute po DK reformos galima rasti nuostatų, kurios reguliuojamos kur kas

---

<sup>118</sup> Numatomo darbo santykių teisinio reguliavimo prioritetinių teisėkūros iniciatyvų poveikio vertinimo pažyma, supra note, 104.

<sup>119</sup> Guobaitė-Kiršlienė, supra note, 3:100.

<sup>120</sup> „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas patvirtintas Lietuvos Respublikos 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603“, TAR, žiūrėta 2021 sausio 15 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

<sup>121</sup> „Teisingumo teismo 2018 m. vasario 21 d. sprendimas byloje Ville de Nivelles prieš Rudy Matzak (Nr. C-518/15)“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. sausio 20 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0518&qid=1609951739703&from=LT>.

<sup>122</sup> Darbo laiko sąvoką ir su darbo laiku susijusius pagrindinius požymius ir sąvokas ES ir tarptautinėje teisėje, plačiau nagrinėjo R. Guobaitė-Kiršlienė Daktaro disertacijoje, supra note, 3:78-103.

<sup>123</sup> Nekrošius, supra note, 13:14.

lanksčiau, kartu įgyvendinant ir ES bei tarptautinės teisės aktus. Lankstaus darbo laiko sprendimai DK susiję ne tik su reglamentuotos trukmės pakeitimais, bet ir su atsiradusia galimybe lanksčiau organizuoti darbą. Jeigu reguliavimas nebūtų pakeistas, darbo rinka nejudėtų į priekį, nemažėtų nelegalaus darbo mastas, reguliavimas neatitiktų nei šiandienos darbuotojų, nei darbdavių poreikio. Griežtas darbo santykių reguliavimas mažina laisvo susitarimo galimybes ir didina paskatas dirbti už reguliavimo ribų.<sup>124</sup> Nustatyta, kad efektyvų darbo rinkos funkcionavimą, galimybę darbuotojams ir darbdaviams prisitaikyti prie rinkos pokyčių ir patenkinti savo interesus lemia darbo laiko reguliavimo lankstumo lygmuo.<sup>125</sup> Jeigu nebūtų imtasi veiksmų, darbo santykiai būtų išlikę nenuoseklūs, per daug imperatyvūs, nebeatitinkantys šiandienos rinkos poreikių, dėl to sustotų naujų darbo vietų kūrimasis bei užsienio investicijų pritraukimas.<sup>126</sup>

*Apibendrinant* pažymėtina, kad kintanti darbo rinka ir darbo santykių lankstumo poreikis deklaruojamas tiek ES, tiek tarptautinėje teisėje, o tai viena iš priežasčių nulėmusių darbo teisės modernizavimą Lietuvoje. Sistemiškai analizuojant DK normas, autorės nuomone, maksimaliojo darbo laiko reguliavime lankstumo siekis įgyvendintas. Tarp lankstumo ir saugumo turi išlikti balansas, o šis, itin su darbuotojų sauga susijęs institutas net ir ES, taip pat ir tarptautinėje teisėje nėra reguliuojamas itin lanksčiai.

## **2.2. Maksimaliojo ir standartinio darbo laiko per savaitę bei viršvalandžių reguliavimas**

Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintą pareigą valstybėms narėms imtis priemonių užtikrinti maksimaliojo darbo laiko ribojimus per savaitę, šalys įgyvendina labai įvairiai. Daugelyje ES šalių yra nustatyta standartinė darbo laiko trukmė ir ribojamas viršvalandinis darbas, kitose šalyse yra aiškiai nustatytas maksimaliai leistinų dirbti valandų skaičius per savaitę. Valstybių narių nacionalinėje teisėje standartinė darbo laiko trukmė įvardijama taip pat skirtingai, kaip įprasta, normali, standartinė ir pan. Tiek aiškiai nustatant maksimaliojo darbo laiko ribą, tiek nustatant standartinę darbo laiko trukmę ir apribojant galimą viršvalandžių trukmę, nustatytas tikslas apriboti savaitės darbo laiką yra įgyvendinamas, nepaisant to, koks pasirinktas įgyvendinimo būdas. Be kita ko, ES šalyse skiriasi galimybė dirbti viršvalandžius, galima jų trukmė ir kt., o taip taikomos išimtys, leidžiančios nukrypti nuo darbo laiko ribojimų.

---

<sup>124</sup> Numatomo darbo santykių teisinio reguliavimo prioritetinių teisėkūros iniciatyvų poveikio vertinimo pažyma, supra note, 104.

<sup>125</sup> „Darbo ir poilsio laiko balansas: kaip individualizuoti?“, Lietuvos laisvosios rinkos institutas, žiūrėta 2021 m. sausio 17 d., <https://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/darbo-ir-poilsio-laiko-balansas-kaip-individualizuoti/lrinka>.

<sup>126</sup> Numatomo darbo santykių teisinio reguliavimo prioritetinių teisėkūros iniciatyvų poveikio vertinimo pažyma, supra note, 104.

Įstatymų leidėjas DK 114 str. įtvirtino maksimaliojo darbo laiko reikalavimus, taikomus nacionalinėje teisėje. Pagal Direktyvą 2003/88/EB, galimas šios pareigos įgyvendinimas įstatymu, kitais teisės aktais arba sutartimis bei susitarimais, ir ši įpareigojimą Lietuva įgyvendina, nors pati LR Konstitucija apriboja ES teisėje suteiktą galimybę pasirinkti įgyvendinimo šaltinį. DK nustatytas 60 val. per kiekvieną 7 dienų laikotarpį maksimaliojo darbo laiko reikalavimas nėra vidutinis, todėl negali būti skaičiuojamas per apskaitinį laikotarpį. Šis ribojimas yra absoliutusis, taikomas kiekvienam 7 dienų laikotarpiui,<sup>127</sup> įtraukiant visus darbo laikotarpius, tiek susitarimą dėl papildomo darbo, tiek viršvalandžius ir kt. Pačioje normoje, nurodoma, kad įskaitomas papildomas darbas ir viršvalandžiai, tačiau autorės nuomone, tai yra perteklinė informacija, kelianti klausimus dėl kitų laikotarpių įskaitymo, pavyzdžiui, budėjimo laiko ar darbo kitoje darbovietėje laiko įskaitymo. Darbo laikas tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka funkcijas, taigi, tiek viršvalandžiai, tiek papildomas darbas, tiek ir aktyvaus budėjimo laikas ar kiti DK numatyti laikotarpiai yra darbo laikas ir bet kuriuo atveju įtraukiami į maksimalųjį darbo laiką. Pagal ESTT sprendimą, net ir pasyvusis budėjimas įvertinamas, kokie suvaržymai darbuotojui taikomi jo metu, taip pat gali būti prilyginamas darbo laikui.<sup>128</sup>

Nors ES teisės aktai neįtvirtina reikalavimo nacionalinėje teisėje įtvirtinti standartinę darbo laiko normą, tačiau DK reguliavimas, užtikrinantis ne didesnę kaip 40 val. darbo laiko normą, įgyvendina TDO Konvenciją Nr. 47, kurią ratifikuodama Lietuva pareiškė pritarimą 40 val. darbo savaitės principui. TDO ir ES standartai skiriasi iš esmės, ES, kaip bendrą darbo laiko trukmę apibrėžiančią taisyklę, pripažįsta savaitės vidutinį maksimalų darbo laiką, į kurį įskaitomi viršvalandžiai, o TDO numato maksimalią savaitės ir dienos darbo laiko trukmę, viršvalandžius suprantant kaip išimtinį darbo laiką.<sup>129</sup> Lietuvos teisiniame reglamentavime neįtvirtinta nenustatytos apimties darbo sutartis, taigi, DK nustato prievolę darbo sutartyje susitarti dėl darbo laiko normos, o tam tikroms kategorijoms darbuotojų sutrumpintas darbo laiko normas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Nėra draudžiama dirbti ilgiau nei nustatyta darbo laiko norma, o šią trukmę viršijančios valandos laikomos viršvalandiniu darbu, darbų masto padidėjimu arba papildomu darbu, priklausomai nuo šalių susitarimo turinio. Taip pat gali būti dirbama ilgiau ir atsižvelgiant į darbo organizavimą bei taikomą darbo laiko režimą, pavyzdžiui, nustačius suminę darbo laiko apskaitą, leidžiama organizuoti darbą nepažeidžiant maksimaliojo 52 val. per kiekvieną 7 dienų laikotarpį laiko.<sup>130</sup> Net ir esant galimybei sudaryti darbo grafikus iki 52 val.,

<sup>127</sup> Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: VĮ Registrų centras: 2018), 361.

<sup>128</sup> „Teisingumo Teismo 2021 m. kovo 9 d. sprendimas byloje D. J. prieš Radiotelevizija Slovenija (Nr. C-344/19)“, InfoCuria, žiūrėta 2021 m. kovo 10 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=238662&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=267441>.

<sup>129</sup> R. Guobaitė-Kirslienė, supra note, 3:124.

<sup>130</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, supra note, 120.

privalo būti laikomasi DK 114 str. ir ES Direktyvoje 2003/88/EB nustatyto vidutinio 48 val. per savaitę laiko, o darbuotojo darbo laiko norma išlieka tokia, kokia nustatyta darbo sutartyje.

Bet kita ko, sutarta darbo laiko norma – svarbus matas, kiek laiko darbuotojas privalo dirbti, nepažeisdamas darbo pareigų, ir kiek darbo suteikti įsipareigoja darbdavys, o taip pat – atskaitos taškas, nuo kurio skaičiuojami viršvalandžiai. DK numatyta, kad viršvalandžiai – laikas, kada darbuotojas dirba viršydamas nustatytą darbo dienos ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę.<sup>131</sup> Vadinaisi, viršvalandiniu darbu laikoma ne tik darbo laiko normos viršijimas per apskaitinį laikotarpį, tačiau ir ilgesnė nei numatyta darbo dienos trukmė, nepaisant to, kad per apskaitinį laikotarpį darbuotojo darbo laiko norma nebus viršijama. Siekiant nustatyti, ar buvo dirbti viršvalandžiai, būtina tiksliai žinoti standartinės darbo trukmės valandų skaičių<sup>132</sup> ir darbo dienos trukmę. Viršvalandžiai dirbami tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus DK nurodytus atvejus, o taip pat atskiras darbuotojo sutikimas reikalingas skiriant dirbti daugiau nei 8 val. viršvalandžių per 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį. DK apibrėžiama ir maksimali 180 val. viršvalandžių trukmė per metus, nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta dėl ilgesnės trukmės.<sup>133</sup>

Pažymėtina, kad galiojant 2003 m. DK susiklostė nevienareikšmė praktika, nuo kurio ribojimo skaičiuojami viršvalandžiai. Nors 2003 m. DK aiškiai numatė, jog maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, neturi viršyti 48 val., LAT buvo suformulavęs taisyklę, kad „[...] jei taikant suminę darbo laiko apskaitą darbo laikas *viršija 48 val.* per savaitę ar 12 val. per darbo pamainą, *viršijantis šią ribą laikas laikomas viršvalandinio darbo laiku*“<sup>134</sup>. Nors tai buvo ne standartinė, kuri gali būti viršijama, o maksimali darbo laiko riba, kuri viršijama galėjo būti tik LAT praktikoje aptartais atvejais, kai leidžiama dirbti iki 60 val. per savaitę. Apygardos teismo panašus aiškinimas buvo pakartotas jau galiojant naujo DK nuostatoms, kuriame konstatuota, kad už dirbtas darbo valandas yra atsiskaityta, kita vertus, nėra *viršyta ir 48 val. šalių sutarta darbo laiko norma*, nei *maksimali darbo laiko norma, numatyta DK 115 str. 3 d.*, ir tiek darbo sutartyje numatytos, tiek DK 115 str. 3 d. nurodytos darbo laiko normos nėra viršytos.<sup>135</sup> Nors viršvalandiniu darbu laikomas darbuotojo darbo laiko normos per apskaitinį laikotarpį, kuri gali būti maksimaliai 40 val., viršijimas, o ne vidutinės darbo laiko trukmės arba maksimalios trukmės, iki kiek gali būti sudaromi darbo grafikai, viršijimas.

ES šalyse dažniausiai taikomas reguliavimas, kai nustatoma standartinė trukmė ir ribojami viršvalandžiai, (žr. priedą Nr. 2. Maksimaliojo ir standartinio darbo laiko ribojimai),

<sup>131</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, supra note, 120.

<sup>132</sup> Teisingumo Teismo sprendimas, 2019 m. gegužės 14 d byloje Byloje C-55/18, supra note, 103.

<sup>133</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, supra note, 120.

<sup>134</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009“, Infolex, žiūrėta 2021 m. vasario 3 d., <https://www.infolex.lt/tp/118038>.

<sup>135</sup> „Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. lapkričio 19 d. byla Nr. 2A-1630-730/2018“, Eteismai, žiūrėta 2021 m. vasario 3 d., <https://eteismai.lt/byla/4527581361780/2A-1630-730/2018>.



pavyzdžiui, *Švedijoje* standartinis darbo laikas yra 40 val. per savaitę, o viršvalandžiai ribojami 48 val. per 4 savaites arba 50 val. per mėnesį. Bendras viršvalandžių skaičius negali viršyti 200 val. per 12 mėnesių laikotarpį. Tačiau yra daug išimčių (pvz., pamaininiams darbuotojams ir tam tikrų sektorių darbuotojams, pvz., transporto, mažmeninės prekybos, turizmo ir viešųjų paslaugų).<sup>136</sup> *Latvijoje* įprasta darbo laiko trukmė yra 40 val. per savaitę, bet ji gali būti viršijama, o trumpesnis (35 val. darbo laikas nustatomas darbams, susijusiems su didesne rizika kai jie dirbami daugiau nei pusė darbo laiko). *Latvijoje* nėra konkrečiau apibrėžta maksimali darbo laiko trukmė per savaitę, tačiau nustatyta įprasta savaitės darbo laiko trukmė 40 val. ir viršvalandžiai per 7 dienas, kurie negali viršyti 8 val.<sup>137</sup> Taigi, tai panašus reguliavimas kaip ir Lietuvoje (standartinė trukmė 40 val. ir taikomas sutrumpintas darbo laikas tam tikroms kategorijoms darbuotojų), tačiau Lietuvoje įtvirtintas dar ir vidutinis bei maksimalus laikas. Panašus reguliavimo modelis taikomas ir *Čekijoje*, kur įprastą darbo savaitę sudaro 40 val., o darbo valandos, viršijančios įprastą darbo laiką, laikomos viršvalandžiais, kurie negali viršyti 8 val. per savaitę ir 150 val. per metus.<sup>138</sup> *Lenkijoje* nustatyta darbo laiko trukmė vidutiniškai 40 val. per 5 dienų darbo savaitę, o viršvalandžiai, susiję su darbdavio poreikiais, negali viršyti 150 val. per kalendorinius metus.<sup>139</sup> Standartinė 40 val. per savaitę trukmė nustatyta ir *Estijoje*, *Bulgarijoje*, *Italijoje*.

Taip pat dažnu atveju ES šalyse nustatyta standartinė ir maksimali darbo laiko trukmė. *Vokietijoje* nustatyta kur kas mažesnė nei Lietuvoje maksimali darbo laiko trukmė – 48 val.<sup>140</sup> *Prancūzijoje* standartinė savaitės trukmė yra 35 val. per savaitę, o didžiausia leistina trukmė 48 val. per savaitę (absoliutus maksimumas, išskyrus atvejus, kai atsakinga institucija suteikia išimtį, tuomet galima dirbti iki 60 val.).<sup>141</sup> *Slovėnijoje* savaitinis darbo laikas yra 40 val., o savaitės darbo valandos, įskaitant viršvalandžius, neturi viršyti 56 val. Darbdaviai negali reikalauti dirbti daugiau kaip 170 val. viršvalandžių per metus, 20 val. per mėnesį ir 8 val. per savaitę. Metinis 170 val. apribojimas gali būti viršytas (iš viso iki 230 val.), kai darbdavys gauna rašytinį darbuotojo sutikimą kiekvienu viršvalandinio darbo atveju.<sup>142</sup> *Portugalijoje* standartinė trukmė 40 val. per

---

<sup>136</sup> „Living and working conditions – Sweden“, European Commission, žiūrėta 2021 m. sausio 21 d., <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8421&acro=living&lang=en&parentId=7797&countryId=SE&living=>.

<sup>137</sup> „Darba likums Latvijas Republikas tiesību akti“, Latvijas Vestnesis, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://likumi.lv/doc.php?id=26019>.

<sup>138</sup> „Working time in the European Union: Czech Republic“, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-time-in-the-european-union-czech-republic>.

<sup>139</sup> „Labour law in Poland“, CMS Law.Tax, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/poland>.

<sup>140</sup> „Working hours in Germany“, LAPMP EXPAT, žiūrėta 2021 m. sausio 28 d., <https://www.iamexpat.de/career/working-in-germany/working-hours>.

<sup>141</sup> „France: Working time flexibility“, Eurpofound, žiūrėta 2021 m. sausio 27 d., <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/france-working-time-flexibility>.

<sup>142</sup> „Labour law in Slovenia“, CMS Law.Tax, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/slovenia>.

savaite, bet niekada negalima viršyti 60 val. per savaitę ribos. Taip pat ribojami ir viršvalandžiai, kurių gali būti dirbama ne daugiau kaip 150 val. per metus vidutinėse ir didelėse įmonėse arba 175 val. per metus labai mažose ir mažose įmonėse.<sup>143</sup> *Olandijoje* standartinė darbo savaitė yra 38 val. Maksimali darbo valandų per savaitę trukmė yra 60 val. Per 4 savaites darbuotojas negali dirbti daugiau kaip 55 val. per savaitę, o per 16 savaitių – ne ilgiau kaip 48 val. per savaitę. Skirtingai nuo daugelio kitų šalių, čia reguliariai dirbti viršvalandžius nėra įprasta.<sup>144</sup> *Belgijoje* darbuotojas gali dirbti ne daugiau kaip 50 val. per savaitę.<sup>145</sup>

Pastebimas ir toks reglamentavimas, kai šalys Direktyvoje 2003/88/EB nustatytą vidutinę 48 val. trukmę nustato kaip didžiausią leistiną darbo laiką per savaitę. *Rumunijoje* standartinis darbo laikas per savaitę yra 40 val., o maksimalus – 48 val. per savaitę. Darbo laikas neturi viršyti 48 val. per savaitę, įskaitant daugiausia 8 val. viršvalandžių. Dirbant pamainomis, savaitės darbo trukmė 48 val., jei vidutinis dirbtų valandų skaičius per 4 mėnesių laikotarpį neviršija 48 val. per savaitę, tačiau kai kurioms veikloms ir darbams toks vidutinis laikotarpis skaičiuojamas per 6 mėnesius.<sup>146</sup> *Liuksemburge* standartinis darbo laikas 40 val. per savaitę, išskyrus aukštesnio rango darbuotojus, bet negali viršyti 48 val.<sup>147</sup>

ES šalys taip pat taiko ir skirtingus teisės šaltinius, kuriose įgyvendina Direktyvos 2003/88/EB reikalavimus. Pati Direktyva 2003/88/EB suteikia teisę šalims pasirinkti šaltinį, kuriame apribos darbo laiką per savaitę, taigi pavyzdžiui, pagal šiuo metu galiojančią reglamentavimą *Kroatijoje*, įprastą darbo savaitę sudaro 40 val. Šis laikas gali būti viršijamas ir darbuotojas gali dirbti iki 50 val. per savaitę, įskaitant viršvalandžius. Ribą galima toliau didinti iki didžiausios 60 sav. darbo valandų, įskaitant viršvalandžius, jei dėl to susitarta kolektyvinėmis derybomis.<sup>148</sup> *Kroatijos*, kaip ir Lietuvos darbo įstatymas, buvo modernizuotas, normos tapo kur kas lankstesnės, pritaikytos ES teisės aktų reikalavimams įgyvendinti.<sup>149</sup> Susitarimai kolektyvinėse sutartyse taip pat būdingi *Danijai*, čia paprastai darbo laikas nustatomas susitarimu, o daugumoje sričių įprastas darbo laikas yra 37 val. per savaitę. *Danijoje* viršvalandžiai yra įprasti

---

<sup>143</sup> „Living and working conditions“, European Commission, 2021 m. sausio 22 d.,

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8416&acro=living&lang=en&parentId=7792&countryId=PT&living=>

<sup>144</sup> „The Working Hours Act“ Inspectorate SZW Ministry of Social Affairs and Employment, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://www.inspectorateszw.nl/topics/working-hours-and-rest-breaks/publications/publications/2010/02/15/the-working-hours-act>.

<sup>145</sup> „Belgium: Working time flexibility“, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/belgium-working-time-flexibility>.

<sup>146</sup> „Labour law in Romania“ CMS Law.Tax, žiūrėta 2021 m. sausio 21 d., <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/romania>.

<sup>147</sup> „Working Conditions in Luxembourg“, L&E global, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://knowledge.leglobal.org/working-conditions-in-luxembourg/>.

<sup>148</sup> „Labour Act NN 93/14, 127/17, 98/19“, žiūrėta 2021 m. sausio 21 d., <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>.

<sup>149</sup> Ibid.

tik tam tikruose darbuose, ir svarbu, kad sutartyse būtų pateiktos aiškios taisyklės, reglamentuojančios, kompensavimą ar už viršvalandžius (atostogomis arba užmokesčiu).<sup>150</sup>

Darbo savaitės standartinė laiko norma *Kipre* yra 38 val., nors darbo laikas ekonominės veiklos sektoriuose, kuriuose vyksta kolektyvinės derybos, yra nustatytas kolektyvinėmis sutartimis. Nestandartiniai darbo laiko susitarimai nebuvo pastebėti ekonominės veiklos sektoriuose, kur nėra reikalingas darbas pamainomis. Tam tikrose pramonės šakose darbo laiką reglamentuoja specialūs įstatymai ir kiti teisės aktai arba kolektyvinės sutartys.<sup>151</sup> Dispozityviu reguliavimu darbo laikas reguliuojamas *Airijoje*, kur nustatyta, kad bet kuriuo atveju negali būti pažeidžiama vidutinė trukmė, o dėl savaitės darbo laiko leidžiama šalims susitarti rašytiniu susitarimu, įstatyme nenumatant konkrečios ribos.<sup>152</sup> *Suomijoje* darbo laikas darbuotojams, kuriems taikoma bendra darbo laiko tvarka, neturi viršyti 40 val. per savaitę, ir tai vadinama normaliu darbo laiku. Arba savaitinis darbo laikas gali būti organizuojamas taip, kad vidutiniškai 40 val. per ne daugiau kaip 52 savaites. Tačiau tokiu atveju dienos darbo laikas negali viršyti 8 val. Darbo laiką gali sudaryti standartinis darbo laikas, papildomas darbas ar viršvalandžiai, kurių skaičius ir išdėstymas nustatomas remiantis įstatymu arba kolektyvinių sutarčių ar jų pagrindu sudarytų vietinių sutarčių nuostatomis.<sup>153</sup>

Svarbu pažymėti, kad aptariamas darbo laikas yra standartinis ir maksimalus, tačiau ES šalyse taikomos įvairios išimtys. Kai kuriose šalyse, įgyvendinant galimas išimtis, taikomas visiškai kitoks modelis nei daugelyje kitų, pavyzdžiui, *Maltoje* standartinės darbo valandos skiriasi atsižvelgiant į atitinkamą veiklos sektorių. Tai yra nustatyta įsakymuose, kurie reguliuoja sektorius pagal jų darbo veiklą. Paprastai darbo laikas yra taip pat 40 val. per savaitę. Tačiau tam tikrais įstatymų nustatytais atvejais įprastas darbo laikas gali būti ilgesnis, bet ne ilgesnis nei vidutiniškai 48 val. per savaitę, paskirstytas per 17 savaitių apskaitinį laikotarpį (o tam tikruose sektoriuose, kaip gamybos ir turizmo, apskaitinis laikotarpis yra 1 metai). Darbdavys gali paprašyti darbuotojo dirbti daugiau nei vidutiniškai 48 val. per savaitę, tačiau tokiu atveju reikalingas rašytinis darbuotojo sutikimas (taikoma *opt-out* išimtis).<sup>154</sup>

*Austrijoje* leidžiančios nukrypti nuo įstatymų numatyto standartinio darbo laiko nuostatos leidžiamos tik laikantis įstatyme aiškiai nustatytų ribų ir jas reikia spręsti kolektyvinėse arba darbo

---

<sup>150</sup> „Living and working conditions – Denmark“, European Commission, žiūrėta 2021 m. sausio 23 d., <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8398&acro=living&lang=en&parentId=7774&countryId=DK&living=>.

<sup>151</sup> „Working time in the European Union: Cyprus“, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-time-in-the-european-union-cyprus>.

<sup>152</sup> „Organisation of Working Time Act, 1997“, eISB, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/print#sec15>.

<sup>153</sup> „Working time is regulated by the Working Time Act and collective agreements“, Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, žiūrėta 2021 m. sausio 23 d., <https://tem.fi/en/working-hours>.

<sup>154</sup> „Normal Hours of Work“, Government of Malta, žiūrėta 2021 m. sausio 27 d., <https://dier.gov.mt/en/Employment-Conditions/Hours%20of%20Work/Pages/Normal-Hours-of-Work.aspx>.

sutartyse. Tačiau yra atvejų, kai įprastas darbo laikas (8 val. per dieną ir 40 val. per savaitę) gali būti pratęstas be tolesnių socialinių partnerių susitarimų, pavyzdžiui, tokiais atvejais, kai įprastas darbo laikas per savaitę paskirstomas skirtingai, kad gautų daugiau laisvo laiko (pavyzdžiui, prieš savaitgalį), dienos darbo laikas gali būti pratęstas iki 9 val. Pardavimų personalo darbo laikas gali būti pratęstas iki 44 val. per 4 savaites, jei vidutiniškai neviršijamos 40 val. per savaitę ir 9 val. per dieną. Kolektyvinės sutartys standartiniam darbo laikui gali leisti svyruoti. Maksimalus darbo laikas 60 val. per savaitę. Pagrindinė idėja yra ta, kad įmonės turėtų daugiau lankstumo kovojant su gamybos svyravimais. Siekiant sukurti šį lankstaus darbo laiko modelį, leidžiantį įmonėms pratęsti darbo laiką esant dideliame darbo poreikiui ir sutrumpinti jį kitu metu, jei vidutiniškai išlaikomas standartinis darbo laikas per apskaitinį laikotarpį (maksimalus laikas 1 metai), įmonės lygmeniu reikalingas susitarimas. Tačiau standartinis maksimalus darbo laikas yra ribojamas iki 48 val. per savaitę (pratęsti iki 50 val. per savaitę leidžiama tik 8 savaitių laikotarpiui). Be to, turi būti laikomasi papildomų sąlygų, nustatytų kolektyvinėse ar darbo sutartyse (pvz., pranešimas apie pasikeitimus prieš tam tikrą laiką).<sup>155</sup>

*Vengrijoje* savaitės darbo laikas negali viršyti 48 val. įskaitant viršvalandžius, o darbuotojams, kurie budi, arba darbuotojams, kurie yra darbdavio giminaičiai, maksimalus darbo laikas - 72 val. (pastarasis atvejis reikalauja sutikimo). Nepaisant aukščiau nurodytų apribojimų ir dirbant visą darbo dieną, maksimalus viršvalandžių apribojimas yra 250 val. per metus. Tai gali būti pratęsta iki 300 val., jei numatyta kolektyvinėse derybų sutartyse. Darbdavys ir darbuotojas gali susitarti, kad darbuotojas kasmet prisiimtų 150 val. papildomų viršvalandžių.<sup>156</sup> *Slovakijoje* standartinis darbo laikas 40 val. per savaitę. Darbuotojams, dirbantiems pamainomis, įprastas darbo laikas neturi viršyti 38,75 val. per savaitę arba 37,5 val. per savaitę, priklausomai nuo pamainų rotacijos (dviejų arba trijų pamainų). Taip pat tam tikroms kategorijoms darbuotojų nustatomas sutrumpintas darbo laikas. Pagal įstatymą, maksimalus vidutinis darbo laikas (įskaitant viršvalandžius) yra 48 val. per savaitę.<sup>157</sup>

Paminėtina, kad pastebėti kai kurių šalių reguliavimo panašumai su taikomu Lietuvoje, pavyzdžiui Kroatijos, kuri yra modernizavusi teisinį reguliavimą atsižvelgiant į lankstumo poreikį, o taip pat į ES direktyvų reikalavimus. Latvijoje nustatytas reguliavimas panašus į taikomą Lietuvoje, pavyzdžiui, Latvijoje viršvalandžiai negali viršyti 8 val. per 7 dienų laikotarpį, apskaičiuotą per atskaitinį laikotarpį, standartinė darbo laiko trukmė 40 val., tačiau Lietuvoje

<sup>155</sup> „Austria: Working time flexibility“, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d.,

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/austria-working-time-flexibility>.

<sup>156</sup> „Labour law in Hungary“, CMS Law.Tax, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/hungary>.

<sup>157</sup> „Labour law in Slovakia“, CMS Law.Tax, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/slovakia>.

aiškiai numatyta maksimali 60 val. trukmė per savaitę. Tai pavyzdys, kaip skirtingai pasiekiamas to paties rezultato, tačiau kai kurie skirtumai suteikia lankstumo. Pagal suformuotą ESTT praktiką, valstybės narės turi ne tik nustatyti maksimalų darbo laiką per savaitę, bet ir užtikrinti šio reglamentavimo tinkamą įgyvendinimą, užkirsti kelią bet kokiam maksimalios savaitės darbo trukmės viršijimui bei įdiegti priemonę leidžiančią objektyviai ir patikimai apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę.<sup>158</sup> Nors ESTT byla yra pakankamai nauja, tačiau Lietuvoje ši pareiga buvo įgyvendinta dar iki šio sprendimo priėmimo, DK nustatant, kad darbdavys privalo tvarkyti darbuotojų darbo laiko apskaitą.<sup>159</sup> Be kita ko, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas numato prievolę viršvalandžius ir kitus nurodytus nukrypimus įtraukti į apskaitos dokumentus iki darbo dienos darbovietėje pabaigos.<sup>160</sup>

*Apibendrinant*, autorės nuomone, Lietuvos pasirinkta Direktyvos 2003/88/EB įgyvendinimo kryptis yra tinkama, o reglamentavimas gana aiškus, tačiau siekiant įgyvendinti daugiau lankstumo ne tik darbo laiko organizavimo formose, bet ir darbo laiko reguliavime, galėtų būti svarstoma dėl maksimalaus darbo laiko atsisakymo, o Direktyvos 2003/88/EB nuostatos, kaip ir daugelyje ES šalių, būtų užtikrinamos palikus standartinę darbo laiko trukmę bei reglamentuojant maksimalią viršvalandinių darbų trukmę. Griežtas teisinis reguliavimas, numatantis daug draudimų, negali atitikti šiuolaikinės darbo rinkos veikimo tendencijų ir poreikių. Tačiau darbo laiko reguliavimo apsauginė funkcija taip pat deramai privalo būti užtikrinta. Reguliavimu saugoma ypatingos svarbos vertybė – darbuotojų sveikata, todėl autorės nuomone, maksimaliojo darbo laiko reguliavimas neturi būti keičiamas suteikiant galimybę dirbti ilgiau (ilgesnė maksimaliojo darbo laiko trukmė nenumatoma ir ES šalyse), tačiau jeigu to paties tikslo gali būti pasiekta nustatant mažiau apribojimų, galėtų būti sumažinama administracinė našta.

Taip pat pažymėtina, kad Lietuvoje nėra taikoma vadinamoji *opt-out* išimtis, nors daugelyje ES šalių yra sudaryta galimybė laikantis Direktyvos 2003/88/EB 22 str. numatytų reikalavimų darbo sutarties šalims netaikyti 6 str. numatytų darbo laiko apribojimų, jeigu darbuotojai aiškiai ir laisvai išreiškia sutikimą. Lietuva jau yra išreiškusi pritarančią nuomonę dėl *opt-out* išimties taikymo, nors tik išimtiniais atvejais.<sup>161</sup> Be kita ko, taikomos pernelyg detalios draudžiančios ar įpareigojančios teisės aktų nuostatos sudaro kliūtis taikyti naujas darbo organizavimo formas, ypač įdiegus naujas technologijas ar naujus darbo metodus, ir tuo pačiu didinti našumą. Dėl šios priežasties darbo teisėje būtina siekti lankstumo, sudarant sąlygas pačioms

<sup>158</sup> Teisingumo Teismo sprendimas, 2019 m. gegužės 14 d byloje C-55/18, supra note, 103.

<sup>159</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, supra note, 120.

<sup>160</sup> „Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas“, LRS, žiūrėta 2021 m. sausio 30 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/asr>.

<sup>161</sup> „Lietuvos Respublikos pozicija dėl Europos Komisijos žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“, žiūrėta 2021 m. sausio 31 d., [https://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/answers/documents/1\\_10\\_lt.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/answers/documents/1_10_lt.pdf).

darbo santykių šalims susitarti dėl darbo sąlygų.<sup>162</sup> Taigi, manytina, jog turėtų būti svarstoma galimybė Lietuvoje taikyti *opt-out* išimtį.

Konvencijų ir ES dokumentų nuostatos į valstybių teisę perkeliamos tikslo prasme, ES ir tarptautinės teisės tikslai nacionalinėje Lietuvos teisėje yra pasiekti, nors reglamentavimas tobulintinas, pavyzdžiui, autorės nuomone, turėtų būti patikslinama DK 114 str. 2 p. formuluoatė, kadangi ribojimas yra absoliutusis, taikomas kiekvienam 7 dienų laikotarpiui, įtraukiant visus darbo laikotarpius, tiek susitarimą dėl papildomo darbo, tiek viršvalandžius ir kt.

### 2.3. Maksimali darbo dienos trukmė

Lietuvoje pasirinkta riboti ne tik darbo laiką per savaitę, tačiau ir per darbo dieną. Buvo svarstoma Lietuvoje atsisakyti maksimalios darbo dienos trukmės paliekant tik nepertraukiamo poilsio laiko trukmės reikalavimus,<sup>163</sup> taip kartu reguliuojant ir darbo dienos trukmę. Autorės nuomone, įvertinant tai, kad ES teisės aktai standartų darbo dienos trukmei nenumato ir siekiant lankstumo, toks pakeitimas galimas, tačiau turi būti atsižvelgta ir į tarptautinius įsipareigojimus. DK nustato, kad kartu su papildomu darbu ir viršvalandžiais, negali būti dirbama ilgiau kaip 12 val. per dieną, nors Lietuvos ratifikuota Konvencija Nr. 1, į jos taikymo sritį patenkantiems subjektams numato įpareigojimą neviršyti 8 val. per dieną.<sup>164</sup>

Vienose ES šalyse nustatyta maksimali darbo dienos trukmė, kitose standartinė, kuri gali būti ilgesnė atsižvelgiant į leistiną viršvalandžių trukmę ar tam tikrų veiklos sektorių ypatumus, dar kitose maksimali dienos trukmė neregamentuojama ir nustatyta tik minimaliojo poilsio laiko trukmė (žr. Priedą Nr. 3. Darbo dienos trukmės reguliavimas ES šalyse). Valstybės narės darbo dienos trukmę reguliuoja įvairiai, pavyzdžiui, *Prancūzijoje* nustatyta maksimali dienos trukmė 10 val. per dieną, o numatytais atvejais, kai išimtį suteikia atsakinga institucija arba kolektyvinė sutartis, šią trukmę galima pailginti iki 12 val.<sup>165</sup> Minėta 10 val. trukmė nustatyta ir *Bulgarijoje*, kur ši trukmė įvardijama kaip maksimali,<sup>166</sup> bet išskiriamos ir išimtys, leidžiančios dirbti iki 12 val. arba budėti iki 24 val. per parą. *Liuksemburge* įprastas standartinis darbo laikas yra 8 val. per dieną, išskyrus vadovus. Darbo diena niekada negali viršyti 10 darbo valandų.<sup>167</sup> Tačiau

<sup>162</sup> Lietuvos Respublikos pozicija dėl Europos Komisijos žaliosios knygos, supra note, 161.

<sup>163</sup> „Lietuvos respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas“ LRS, žiūrėta 2021 m. kovo 3 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/82f4bad0110a11e5b0d3e1beb7dd5516?jfwid=tu0odnkl>.

<sup>164</sup> Konvencija nustatyti aštuonių valandų darbo diena ir 48 valandų darbo savaitėi pramonės įmonėse, supra note, 30.

<sup>165</sup> France: Working time flexibility, supra note, 141.

<sup>166</sup> „Labour Code“ žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://thebf.org/file/repository/RE19.pdf>.

<sup>167</sup> Working Conditions in Luxembourg, supra note, 147.

dažniausiai ES šalyse taikoma 8 val. per dieną standartinė darbo laiko trukmė, kuri gali būti pailginama teisės aktų arba kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka. *Lenkijoje*,<sup>168</sup> *Portugalijoje*,<sup>169</sup> *Slovakijoje*,<sup>170</sup> *Slovėnijoje*,<sup>171</sup> *Kroatijoje*,<sup>172</sup> *Čekijoje*,<sup>173</sup> *Suomijoje*,<sup>174</sup> *Švedijoje*,<sup>175</sup> standartinis darbo laikas negali viršyti 8 val. per dieną, o *Olandijoje* 7-8 val. per dieną, jei to reikalauja darbo pobūdis ar verslo aplinkybės.<sup>176</sup> *Latvijoje* standartinis darbo laikas 8 val. per dieną. Jeigu dienos darbo laikas bet kurią savaitės darbo diena yra trumpesnis už įprastą, dienos darbo laikas 1 val. gali būti pratęstas kitą dieną. Darbuotojams nustatyta 5 dienų darbo savaitė, o jeigu to neįmanoma užtikrinti, atsižvelgiant į darbo pobūdį, darbdaviai gali nustatyti 6 dienų darbo savaitę, aptarę tai su darbuotojų atstovais. Darbo dienos trukmė tokiu atveju negali būti ilgesnė nei 7 val., o šeštadieniais turi baigtis anksčiau (trukmė šeštadieniais nustatoma kolektyvinėse sutartyse, vidaus darbo reglamentuose ar darbo sutartyse).<sup>177</sup> Tokia galimybė vieną dieną pailginti darbo laiką iki 9 val. numatyta kaip išimtis netaikyti 8 val. darbo trukmės TDO Konvencijoje Nr. 1.

Vienas iš dažniausiai pasitaikančių reguliavimo modelių, kai nustatoma standartinė ir maksimali darbo dienos trukmė, pavyzdžiui, *Estijoje* įprastas darbo grafikas yra 8 val. per dieną ir 5 dienos per savaitę, nors gali būti nustatoma ir ilgesnė darbo dienos trukmė, bet pamainos trukmė negali viršyti 12 val.<sup>178</sup> *Belgijoje* nustatytas 8 val. dienos darbo laikas gali būti viršytas atsižvelgiant į nepaprastą darbo krūvį. Darbuotojas gali dirbti ne daugiau kaip 11 val. per dieną.<sup>179</sup> *Graikijoje*<sup>180</sup> ir *Vengrijoje*,<sup>181</sup> nustatyta 8 val. per dieną, tačiau darbo laikas gali būti ilgesnis, bet ne daugiau nei 12 val. per dieną įskaitant viršvalandžius. Vengrijoje darbo laikas per dieną iki 12 val. gali būti pratęsimas, jei dirbamas darbas budėjimo režimu (darbas ne visą darbo dieną arba darbas, kuriam nereikia nuolatinio funkcijų atlikimo ir kuris suteikia galimybę iš dalies ar visiškai atsipalaiduoti, pvz., budintys gydytojai, arba darbuotojams, kurie yra darbdavio giminaičiai).<sup>182</sup>

---

<sup>168</sup> Labour law in Poland, supra note, 139.

<sup>169</sup> Living and working conditions, supra note, 143.

<sup>170</sup> Labour law in Slovakia, supra note, 157.

<sup>171</sup> Labour law in Slovenia, supra note, 142.

<sup>172</sup> Labour Act NN 93/14, 127/17, 98/19, supra note, 148.

<sup>173</sup> Working time in the European Union: Czech Republic, supra note, 138.

<sup>174</sup> Working time is regulated by the Working Time Act and collective agreements, supra note, 153.

<sup>175</sup> Living and working conditions – Sweden, supra note, 136.

<sup>176</sup> The Working Hours Act, supra note, 144.

<sup>177</sup> Darba likums, supra note, 137.

<sup>178</sup> „Labour market“, Invest in Estonia, žiūrėta 2021 m. sausio 21 d. <https://investinestonia.com/business-in-estonia/labour-market/working-time-and-vacation/>.

<sup>179</sup> Belgium: Working time flexibility, supra note, 145.

<sup>180</sup> „Hours & Pay Regulations“, Time & Attendance, žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://www.replicon.com/regulation/greece/>.

<sup>181</sup> Labour law in Hungary, supra note, 156.

<sup>182</sup> Ibid.

*Rumunijoje* nustatyta darbo dienos trukmė – 8 val. per dieną, priklausomai nuo darbdavio veiklos, darbo režimas gali būti sudarytas kitaip, jei ji atitinka įstatymo sąlygas.<sup>183</sup>

Analizuojant šalių darbo dienos trukmę lankstumo kontekste, paminėtina, kad daugelyje šalių nustatyta 8 val. darbo dienos trukmė, tačiau kartu numatoma ir daug išimčių, kada šis laikas gali trukti ilgiau, tačiau, pavyzdžiui, *Vokietijoje* yra griežti įstatyminiai darbo laiko apribojimai susiję ir su darbo dienos trukme – negalima dirbti ilgiau nei 8 val. per dieną. Darbo laikas gali būti pratęstas iki 10 val. per dieną, paprastai kolektyvinėse sutartyse, jei per 6 mėnesius (arba 24 savaites) bendras vidutinis darbo laikas neviršija 8 val. per dieną.<sup>184</sup> Taigi, sudaroma galimybė susitarimuose darbo dienos trukmę pratęsti, tačiau bet kuriuo atveju pratęsimas yra apribojamas ir nustatomas kitoks, nei daugumoje ES šalių darbo dienos trukmės užtikrinimo būdas, nustatant vidutinį darbo dienos laiką per apskaitinį laikotarpį.

Kai kuriose šalyse nukrypimus nuo standartinės darbo laiko trukmės leidžiama nustatyti kolektyvinėse sutartyse, pavyzdžiui, *Ispanijos* įstatymuose nustatyta, kad faktinio kasdienio darbo laiko įprasta trukmė negali viršyti 9 val., išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje, o jei tokios nėra – įmonės ir jos darbuotojų atstovų sudarytame susitarime, kasdienis darbo laikas paskirstomas kitaip, tačiau bet kuriuo atveju turi būti paisoma poilsio tarp 2 darbo laikotarpių laiko.<sup>185</sup> *Danijoje*, kur darbo santykiai grindžiami kolektyvinėmis derybomis, darbo laikas paprastai nustatomas susitarimu ir reglamentuojamas minimalaus poilsio laikas. Darbo dienos laikas nustatomas tik tam tikroms kategorijoms darbuotojų, pavyzdžiui, nepilnamečiams.<sup>186</sup>

Išskirtiniu reguliavimu pasižymi *Kipras*, kur darbo laikas nustatomas pagal sektorius (viešajame sektoriuje taikoma 07:30/8:00 –14:30/15:00 (7 val.) darbo dienos trukmė, išskyrus ketvirtadienius, kai darbuotojai dirba 2 val. ilgiau, statybų ir pramonės sektoriuose darbo diena yra 07:30 – 15:30/16:00 (8 val. darbo dienos trukmė), o privačiame sektoriuje ir paslaugose – 08:00/09:00 – 17:00/18:00 (9 val. darbo dienos trukmė).<sup>187</sup> Lietuvoje, kaip ir Kipre, nustatomas darbo laikas per dieną ir režimas valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose.<sup>188</sup>

Taip pat ES yra šalių, kuriose taikomas reguliavimas panašus į taikomą Lietuvoje, pavyzdžiui, *Austrijoje*, kaip ir Lietuvoje, nustatyta 12 val. per dieną maksimali darbo laiko trukmė.<sup>189</sup>

<sup>183</sup> Labour law in Romania, supra note, 146.

<sup>184</sup> Working hours in Germany, supra note, 140.

<sup>185</sup> Teisingumo Teismo sprendimas, 2019 m. gegužės 14 d byloje C-55/18, supra note, 103.

<sup>186</sup> Living and working conditions – Denmark, supra note, 150.

<sup>187</sup> Working time in the European Union: Cyprus, supra note, 151.

<sup>188</sup> „Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas“, LRS, žiūrėta 2021 m. sausio 24 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/asr>.

<sup>189</sup> Austria: Working time flexibility, supra note, 155.



Mokslininkai, analizuojantys darbo laiko reguliavimą, svarsto apie galimą vieno iš „susiėkiančių indų“ reglamentavimą ir, pavyzdžiui, *Airijoje*, nėra reglamentuojama darbo dienos trukmė, o nustatomas tik poilsio laikas, taip kartu reguliuojant ir maksimalią dienos trukmę.<sup>190</sup> Toks reguliavimas, kai darbo dienos trukmė yra nereglamentuojama arba reglamentuojamas tik poilsio laikas, nepastebėtas kitose šalyse.

Paminėtina, kad 2003 m. DK Lietuvoje nustatė 8 val. arba 12 val. (jeigu dirbama keliose darbovietėse) per dieną darbo laiką. Šiuo metu tokia trukmė nustatyta tik valstybės ir savivaldybės įstaigų darbuotojams ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 534, kuriuo patvirtintas Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominėse veiklose aprašas (Ypatumai), jūrų transporte dirbantiems įgulų nariams.<sup>191</sup> Paminėtina, kad DK 121 str. numato, jog ekonominės veiklos sritis, kuriose maksimaliojo darbo laiko reikalavimai ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisyklės gali skirtis nuo DK nustatytų normų, tačiau ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba kolektyvinės sutartys.<sup>192</sup> Būtina atsižvelgti į darbo santykių specifiką, kuri grindžiama ekonominės veiklos rūšių ir santykių įvairove, o būtinybė suderinti nacionalinės teisės normas su ES aktais yra grindžiama ne tik darbuotojo sveikatos apsaugos bet ir pasaulinėje rinkoje veikiančių įmonių konkurencijos sumetimais.<sup>193</sup> Lietuva srityse, kurios patenka į atskirų ES ir tarptautinės teisės aktų reglamentavimo sritį, atsižvelgiant į šių sričių ypatumus, nustato Ypatumais, kurie įgyvendina ES bei tarptautinius teisės aktus.<sup>194</sup> Taip pat Ypatumuose nustatomos ir veiklos sritys, kuriose gali būti dirbama iki 24 val. per parą.<sup>195</sup>

*Apibendrinant paminėtina*, kad ES šalyse darbo laikas per dieną nustatomas gana skirtingai, tačiau išryškėja tendencija, kad daugelis ES šalių taiko standartinę 8 val. darbo dienos trukmę ir reglamentuoja išimtis bei galimas šios trukmės pailgėjimo aplinkybes. Taip pat dažnai nustatoma standartinė ir maksimali trukmė. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje DK nenumato standartinės darbo dienos trukmės, o tik maksimalią, autorės nuomone, toks reglamentavimas įgyvendina lankstumo poreikį nuolat besikeičiančioje darbo rinkoje, tačiau nustatyta 12 val. darbo dienos trukmė neatitinka Konvencijos Nr. 1 nuostatų dėl pramonėje dirbančių darbuotojų (išskyrus dirbančius pamainomis, kadangi tokiu atveju reguliavimas atitinka vieną iš konvencijos išimčių). Galimas reglamentavimo būdas vietoj maksimalios darbo laiko trukmės nustatyti standartinę 8 val. dienos darbo laiko trukmę bei numatyti išimtis (kaip ir daugelyje ES šalių), kada ši trukmė gali

<sup>190</sup> Organisation of Working Time Act, 1997, supra note, 152.

<sup>191</sup> „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 534 patvirtintas „Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominėse veiklose aprašas“, LRS, žiūrėta 2021 m. sausio 20 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/asr>.

<sup>192</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, supra note, 120.

<sup>193</sup> Tomas Davulis, supra note, 127:380

<sup>194</sup> Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominėse veiklose aprašas, supra note, 191.

<sup>195</sup> Ibid.

būti pratęsiama iki 12 val., bet numatytų išimčių taikymas dažnai tampa sudėtingu procesu, ne visuomet atitinkančiu darbo rinkos poreikius. Įvertinus lankstumo svarbą ir pakeitimų poreikį, autorės nuomone, nėra tikslinga visiems darbuotojams numatyti standartinę 8 val. darbo dienos trukmę bei DK įvardinti išimtis, kokiais atvejais ji gali būti pratęsiama iki 12 val. per dieną, nes reglamentavimas taptų mažiau lankstus ir aiškus. Konvencija Nr. 1 būtų tinkamai įgyvendinama numatant, kad jeigu pramonės įmonėse dirbama ne pamainomis, darbo dienos trukmė negali viršyti 8 val., nebent kolektyvinėje sutartyje ši riba būtų pripažinta nepritaikoma ir vyriausybė, kuriai turės būti pranešta, susitarimus pripažins (būtų taikoma kita Konvencijos Nr. 1 išimtis).

## 2.4. Maksimalus vidutinis darbo laikas per savaitę ir apskaitinis laikotarpis

Direktyvoje 2003/88/EB ne tik nustatyta pareiga apriboti darbo laiką per savaitę, bet ir užtikrinti, kad nebūtų viršijamas vidutinis 48 val. per savaitę darbo laikas. Dauguma ES valstybių yra šį ribojimą tiesiogiai perkėlusios į nacionalinę teisę. Remiantis užsienio šalių praktika bei ES teisės aktais,<sup>196</sup> toks pakeitimas buvo atliktas ir Lietuvoje, iš maksimalios 48 val. trukmės pakeista į vidutinę 48 val. trukmę per kiekvieną 7 dienų laikotarpį. Nors kai kurios valstybės narės nustato normas, kuriomis darbuotojai dar labiau apsaugomi.<sup>197</sup> Lietuvoje į nustatytą maksimalią vidutinę darbo laiko trukmę įskaitomi viršvalandžiai, tačiau neįskaitomas darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo laikas.<sup>198</sup> Manytina, kad tokia DK normos konstrukcija atsirado dėl Direktyvos 2003/88/EB formuluotės, kurioje aiškiai įvardijamas tik viršvalandžių įskaitymas, tačiau, ar turėtų į šią trukmę būti įskaitomas ir darbas pagal susitarimą dėl papildomo darbo bei darbas keliose darbovietėse, bus analizuojama atskiroje potemėje (žr. potemę Nr. 2.5 Maksimalusis darbo laikas keliose darbovietėse ir atliekant kelias funkcijas), kadangi ši problema turi ir kitų svarbių aspektų.

Apskaičiuojant vidutinį 48 val. darbo laiką, 7 dienos nebūtinai sutampa su kalendorine savaitė, nes kad ir kada būtų pradedama skaičiuoti, vidutinis laikas negali viršyti nustatyto ribojimo per 7 paeilui einančias dienas. Vidutinis reiškia, kad 7 dienų darbo valandų skaičius turi būti apskaičiuojamas sudėjus kelių savaitių darbo valandų skaičių ir padalijus iš savaitių skaičiaus.<sup>199</sup> Šiuo tikslu Direktyvoje 2003/88/EB nustatytas ne ilgesnis nei 4 mėnesių apskaitinis laikotarpis (su išimtimis, leidžiančiomis jį pratęsti iki 6 arba 12 mėnesių). Lietuvoje maksimaliai gali būti taikomas 3 mėnesių apskaitinis laikotarpis (išskyrus Ypatumuose nustatytas išimtis).

<sup>196</sup> Numatomo darbo santykių teisinio reguliavimo prioritetinių teisėkūros iniciatyvų poveikio vertinimo pažyma, supra note, 104.

<sup>197</sup> „KOM (2010) 802 galutinis Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui, „Dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo““, 2010.12.21, KOM (2010) 802 galutinis““, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. vasario 2 d., <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:LT:PDF>.

<sup>198</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, supra note, 120.

<sup>199</sup> Tomas Davulis, supra note, 127:360 .

Kaip jau minėta, ES šalyse, reglamentavimas labai skiriasi. Skirtingi ir 48 val. darbo laiko trukmės per kiekvieną 7 dienų laikotarpį įgyvendinimo modeliai, o taip pat ir laikas, per kurį ši vidutinė trukmė apskaičiuojama. Tokia pati, kaip ir ES Direktyvoje 2003/88/EB nurodyta vidutinė darbo laiko trukmė įvesta ir *Danijoje, Slovakijoje, Rumunijoje, Italijoje, Airijoje, Maltoje, Suomijoje, Vokietijoje, Kroatijoje, Austrijoje, Olandijoje.*

Kai kuriose šalyse taikomos ir darbuotojų sveikatai palankesnės sąlygos nustatant trumpesnę nei Direktyvoje 2003/88/EB nustatytas maksimalus vidutinis darbo laikas per 7 dienas, pavyzdžiui, *Slovėnijoje* savaitės darbo laikas neturėtų viršyti vidutiniškai 40 val.<sup>200</sup> *Prancūzijoje* turi būti užtikrinama vidutiniškai 44 val., jeigu kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip arba atsakinga institucija nesuteikia leidimo dirbti vidutiniškai iki 46 val.<sup>201</sup> *Graikijoje* vidutinis darbo laikas nustatytas 45 val., jeigu dirbama 5 dienų darbo savaitė, o jeigu nustatyta 6 dienų darbo savaitė – 48 val.<sup>202</sup>

Ne visose ES šalyse nustatomas vidutinis darbo laikas per 7 paeiliui einančias dienas, tačiau jis užtikrinamas įvedus kitus ribojimus, pavyzdžiui, vidutinis laikas nenustatytas *Portugalijoje,*<sup>203</sup> *Vengrijoje,*<sup>204</sup> *Kipre,*<sup>205</sup> *Čekijoje,*<sup>206</sup> *Estijoje,*<sup>207</sup> *Liuksemburge,*<sup>208</sup> tačiau ten nustatyta maksimali darbo laiko trukmė per savaitę – 48 val., ir šiuo atveju nėra tikslinga nustatyti vidutinį laiką per 7 dienas, kadangi tai yra maksimalus darbo laikas ir negali būti dirbama ilgiau kaip 48 val. per savaitę. Taip pat gali būti taikomas ir kitas modelis, pavyzdžiui, *Latvijoje* vidutinis ir maksimalus darbo laikas užtikrinamas nustatant 40 val. standartinį darbo laiką ir maksimaliai leidžiant dirbti 8 val. viršvalandžių per 7 dienas, taigi, bet kuriuo atveju negali būti dirbama daugiau kaip 48 val.,<sup>209</sup> taip kartu ribojamas darbo laikas per savaitę ir vidutinė darbo laiko trukmė.

Apskaičiuojant vidutinį darbo laiką per 7 dienas, svarbus apskaitinis laikotarpis. Daugelyje valstybių narių nustatytas didžiausias leistinas apskaitinis – 4 mėnesiai, kartu taikant išimtis. Toks apskaitinis laikotarpis taikomas, pavyzdžiui, *Airijoje,*<sup>210</sup> *Italijoje* (tačiau trukmė gali būti viršijama informuojant atsakingą instituciją)<sup>211</sup>, *Rumunijoje.*<sup>212</sup> *Lenkijoje* gali būti dirbama vidutiniškai 40 val. per vidutinę 5 dienų darbo savaitę (per patvirtintą apskaitinį laikotarpį,

---

<sup>200</sup> Labour law in Slovenia, supra note, 142.

<sup>201</sup> France: Working time flexibility, supra note, 141.

<sup>202</sup> Hours & Pay Regulations, supra note, 180.

<sup>203</sup> Living and working conditions, supra note, 143.

<sup>204</sup> Labour law in Hungary, supra note, 156.

<sup>205</sup> Working time in the European Union: Cyprus, supra note, 151.

<sup>206</sup> Working time in the European Union: Czech Republic, supra note, 138.

<sup>207</sup> Labour market, supra note, 178.

<sup>208</sup> Working Conditions in Luxembourg, supra note, 147.

<sup>209</sup> Darba likums, supra note, 137.

<sup>210</sup> Organisation of Working Time Act, 1997, supra note, 152.

<sup>211</sup> „Working hours in Italy“, Life in Italy, žiūrėta 2021 m. vasario 18 d., <https://www.lifeinitaly.com/culture/business/working-hours-in-italy/>.

<sup>212</sup> Labour law in Romania, supra note, 146.

neviršijanti 4 mėnesių).<sup>213</sup> *Kroatijoje* taikomas 4 mėnesių apskaitinis laikotarpis, tačiau jis gali būti pratęstas iki 6 mėnesių, bet tik kolektyvinėmis sutartimis.<sup>214</sup> *Suomijoje* – apskaitinis laikotarpis 4 mėnesiai, bet pagal nacionalinę kolektyvinę sutartį koregavimo laikotarpio trukmė gali būti pratęsta iki 12 mėnesių.<sup>215</sup>

Gali būti pasirinkti ir kiti vidutinės darbo laiko trukmės užtikrinimo modeliai, pavyzdžiui, apskaitinį laikotarpį skaičiuojant savaitėmis, toks modelis taikomas *Prancūzijoje*, užtikrinant vidutiniškai 44 val. per 12 savaitių iš eilės (jei kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip arba atsakinga institucija nėra davusi leidimo),<sup>216</sup> *Olandijoje*, kur per 4 savaites darbuotojas negali dirbti daugiau kaip 55 val. per savaitę, o per 16 savaitių – ne ilgiau kaip 48 val. per savaitę,<sup>217</sup> taip pat *Maltoje*, kur taikomas 17 savaitių apskaitinis laikotarpis.<sup>218</sup> *Austrijoje* per 17 savaitių ataskaitinį laikotarpį reikia išlaikyti 48 val. per savaitę vidurkį, tačiau numatomos išlygos dėl apskaitinio pailginimo. Kolektyvinės sutartys gali pratęsti apskaitinį laikotarpį iki 26, o ypatingais atvejais – iki 52 savaitių.<sup>219</sup> *Estijoje* taikoma išimtis, darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl ilgesnio nei 48 val. darbo grafiko, jei darbo laikas vidutiniškai neviršija 52 val. per 7 dienas per 4 skaičiavimo laikotarpį ir susitarimas nėra nesąžiningas darbuotojui. Darbuotojas gali bet kada nutraukti susitarimą, apie tai įspėjęs prieš 2 savaites.<sup>220</sup>

*Apibendrinant pažymėtina*, kad daugelyje ES šalių nustatyta vidutinė savaitės darbo laiko trukmė (žr. Priedą Nr. 4. Vidutinio darbo laiko trukmė ir apskaitinis laikotarpis) kaip ir Lietuvoje. Modernizuojant darbo teisę Lietuvoje apskaitinis laikotarpis buvo sutrumpintas, nors, autorės nuomone, ilgesnė (iki 4 mėnesių) apskaitinio laikotarpio trukmė pamaininį darbą organizuojantiems darbdaviams suteikia lankstumo. Daugelyje ES šalių nustatytas 4 mėnesių apskaitinis laikotarpis. Kita vertus, ilgas laikotarpis skatina galimybę netolygiai skirstyti pamainas, o pagal Direktyvą 2003/88/EB to neturėtų būti, taip pat pareigą užtikrinti kiek įmanoma tolygų keitimąsi pamainomis numato ir DK 115 str.<sup>221</sup> Netolygiai skirstomas darbo laikas gali neigiamai veikti darbuotojų sveikatą, neužtikrinti saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų. Ilgesnis apskaitinis laikotarpis Lietuvoje yra galimas Ypatumuose numatytose veiklos srityse, tačiau bet kuriuo atveju ne ilgiau negu 1 metai, pvz., geležinkelių transporte, kai teikiamos tarpvalstybinės paslaugos, nustatoma suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis ne ilgesnis kaip 6

<sup>213</sup> Labour law in Poland, supra note, 139.

<sup>214</sup> Labour Act NN 93/14, 127/17, 98/19, supra note, 148.

<sup>215</sup> Working time is regulated by the Working Time Act and collective agreements, supra note, 153.

<sup>216</sup> France: Working time flexibility, supra note, 141.

<sup>217</sup> The Working Hours Act, supra note, 144.

<sup>218</sup> Normal Hours of Work, supra note, 154.

<sup>219</sup> Austria: Working time flexibility, supra note, 155.

<sup>220</sup> Labour market, supra note, 178.

<sup>221</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, supra note, 120.

mėnesiai, civilinės aviacijos įmonėse apskaitinio laikotarpio trukmė – 1 metai ir kt.<sup>222</sup> Nors Ypatumai ir nustato kitokias darbo laiko taisykles, juose nenumatyta nuostatų, leidžiančių nukrypti nuo 48 val. vidutinės arba 60 val. per 7 dienas darbo laiko trukmės.

2003 m. DK nustatė ilgesnį apskaitinį laikotarpį, kuris dabar yra sutrumpintas iki 3 mėnesių. Siūloma į darbo laiko reguliavimą, pašalinant nebūtinus apribojimus, kuo labiau įtraukti ir socialinius partnerius. Ne visais atvejais darbuotojai yra pajėgūs individualiai susitarti dėl geresnių darbo sąlygų, todėl šiuo metu pagrindinė reguliavimo dalis tenka įstatyminiam reguliavimui, kuris yra minimalus ir užtikrinantis tik mažiausią minimalų darbo sąlygų standartą.<sup>223</sup> Tačiau socialinei partnerystei Lietuvoje stiprėjant, manytina, kad galėtų būti svarstomi centralizuoto darbo laiko reguliavimo modelio pakeitimai, pamažu einant prie sutartinio darbo santykių reguliavimo, kadangi tai yra svarbi ir efektyvi priemonė,<sup>224</sup> padedanti suderinti besikertančius interesus. Tvirtesnė kolektyvinių susitarimų sistema ir platesnis jos taikymas gali padėti padidinti lankstumą darbo rinkoje, nes galima nustatyti ne tokias griežtas sąlygas, kokios nustatytos DK.<sup>225</sup> Kolektyvinės sutartys, kurios paprastai yra lankstesnės ir labiau priderintos prie konkrečios situacijos, didina lankstumą ir tuo pačiu darbo našumą, konkurencingumą.<sup>226</sup> Nors maksimaliojo darbo laiko trukmę nustatyti ne teisės aktu, o kolektyviniais susitarimais, riboja ir LR Konstitucija, vienas iš autorės siūlymų būtų leisti apskaitinio laikotarpio trukmę nustatyti kolektyviniais susitarimais ne tik veikos srityse, patenkančiose į Ypatumų taikymo sritį, tačiau ir kituose ūkio subjektuose, bent iki 4 mėnesių, kurie leidžiami ir ES teisės aktais.

## 2.5. Darbo laikas keliose darbovietėse ar atliekant kelias funkcijas

DK 114 str. 1 p. nuostata, numatančia, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per kiekvieną 7 dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 val.,<sup>227</sup> įgyvendinamas Direktyvos 2003/88/EB 6 str. reikalavimas, kuriame nurodyta, kad į šį laiką yra įskaitomi viršvalandžiai, tačiau nepaminėtas darbas, sudarius susitarimą dėl papildomo darbo, ir darbas pagal darbo sutartis, sudarytas su skirtingais darbdaviais. T. Davulis Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare nurodo, kad darbo pagal susitarimą

---

<sup>222</sup> Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas, supra note, 191.

<sup>223</sup> Numatomo darbo santykių teisinio reguliavimo prioritetinių teisėkūros iniciatyvų poveikio vertinimo pažyma, supra note, 104.

<sup>224</sup> Daiva Petrylaitė, *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*, (Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008), 36.

<sup>225</sup> Tarybos rekomendacija, supra note, 111.

<sup>226</sup> Ibid.

<sup>227</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, supra note, 120.

dėl papildomo darbo laikas į maksimaliojo vidutinio 48 val. per 7 dienas skaičių *expressis verbis* nėra įtraukiamas, jam galioja kiti ribojimai.<sup>228</sup>

EK komunikate nurodyta, kad valstybėse narėse požiūris į tai, ar darbo laiko apribojimai turėtų būti taikomi ir dirbant keliose darbovietėse, labai skiriasi, o Direktyvoje 2003/88/EB nėra atskirai nurodyta, kaip darbo laiko ribojimas turėtų būti taikomas tuo atveju, jei darbuotojas tuo pačiu metu dirba pagal dvi arba daugiau darbo sutarčių. Nesutariama, ar laiko ribojimas turėtų būti taikomas kiekvienam darbuotojui (sudedant visas valandas, dirbtas kiekvienam darbdaviui), ar kiekvienai sutarčiai.<sup>229</sup> Daugumoje valstybių narių nuostatos taikomos kiekvienam darbuotojui, tačiau 11 valstybių narių taiko kiekvienai sutarčiai. EK nurodė, kad, kiek įmanoma, Direktyva 2003/88/EB turi būti taikoma kiekvienam darbuotojui. Atsižvelgiant į šios direktyvos tikslą užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą, valstybės narės turėtų nustatyti tinkamus stebėsenos ir taikymo užtikrinimo mechanizmus.<sup>230</sup> Paminėtina ir tai, kad persvarstant Direktyvą 2003/88/EB nurodyta, jog „nemažai ES darbuotojų dirba pagal su skirtingais darbdaviais sudarytas darbo sutartis arba, kai kuriais atvejais, pagal kelias sutartis su tuo pačiu darbdaviu. Reikėtų aiškiau nurodyti, kad nurodytas darbo laiko ribojimas tokiais atvejais taikomas kiekvienam darbuotojui. Komisija anksčiau nurodė, kad, kiek įmanoma, direktyva turi būti taikoma kiekvienam darbuotojui individualiai, atsižvelgiant į jos tikslą užtikrinti sveikatos apsaugą ir saugą, tačiau tai taikyti gali būti sudėtinga, jei darbdavys nežino apie kitą (-us) darbuotojo darbą (-us). Pirmiausia reikėtų paaiškinti, kad jei darbuotojas dirba pagal daugiau nei vieną sutartį su tuo pačiu darbdaviu, valstybės narės turėtų nustatyti veiksmingus mechanizmus, kuriuos taikant Direktyvos 2003/88/EB nuostatos būtų taikomos kiekvienam darbuotojui. Tinkami stebėsenos ir įgyvendinimo mechanizmai yra sudėtingesni tais atvejais, kai skirtingos sutartys sudarytos su skirtingais darbdaviais“<sup>231</sup>. Paminėtina ESTT byla, kurioje nurodyta, kad kai darbuotojas yra su tuo pačiu darbdaviu sudaręs kelias darbo sutartis, 3 str. numatytą minimalų kasdienio poilsio laiką reikia taikyti visoms tomis darbo sutartimis bendrai, o ne kiekvienai iš jų atskirai,<sup>232</sup> todėl autorės nuomone, toks aiškinimas turėtų būti taikomas ir darbo laiko ribojimams.

Svarbus ir požiūris, jog tais atvejais, kai darbuotojai savo iniciatyva nori dirbti ilgiau, papildomai užsidirbti ir tai yra jo laisvas pasirinkimas, toks darbuotojo asmeninis pasirinkimas

---

<sup>228</sup> Tomas Davulis, supra note, 127:360.

<sup>229</sup> Komisijos ataskaita KOM (2010) 802 galutinis, supra note, 197.

<sup>230</sup> Ibid.

<sup>231</sup> Komisijos komunikatas KOM (2010) 801 galutinis, supra note, 85.

<sup>232</sup> „Teisingumo teismo 2021 m. kovo 17 d. sprendimas byloje Academia de Studii Economice din București prieš Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale (Nr. C-585/19)“, InfoCuria, žiūrėta 2021 m. balandžio 13 d., [https://curia.europa.eu/juris/document/document\\_print.jsf?docid=238961&text=&dir=&doclang=LT&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=0&cid=5981796](https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=238961&text=&dir=&doclang=LT&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=0&cid=5981796).

neturėtų būti vertinamas neigiamai. DK esantys darbo laiko apribojimai varžo susitarimų laisvę ir tampa kliūtimi žmonėms, ieškantiems papildomo uždarbio ar darbo. Liberalizavus darbo santykius, jie tampa konkurencingi ir lengviau pritraukti užsienio investuotojus į Lietuvą.<sup>233</sup> Libertarų (F. Hayek ir M. Friedman) nuomone, valstybės intervencija į ekonominės sistemos funkcionavimą ir tam tikras žmonių ekonominio elgesio laisvės apribojimas gyventojų gerovės atžvilgiu yra nuostolingas.<sup>234</sup> EK komunikate pažymima, kad keli suinteresuotieji asmenys mano, kad darbuotojų nereikėtų saugoti nuo ilgesnio nei vidutiniškai 48 val. per savaitę darbo, jeigu jie nori uždirbti papildomų pajamų ar greičiau siekti karjeros. Tiesa, buvo teigiama, kad teisinis apribojimas yra būtinas norint užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą, kadangi pavieniai darbuotojai ne visada gali laisvai pasirinkti darbo laiko ribas dėl prastesnės derybinės pozicijos. Be to, ilgos darbo valandos gali pakenkti darbo našumui, kūrybiškumui ir darbo vietų kūrimui, taip pat profesinio ir šeimos gyvenimo derinimui.<sup>235</sup>

R. Guobaitė-Kiršlienė disertacijoje kelia klausimą, ar valstybė turėtų riboti asmens pasirinkimo teisę, darbo laiko trukmę, kai asmuo savarankiškai apsisprendžia ir dirba daugiau nei vienoje darbovietėje arba daugiau nei pagal vieną darbo sutartį, ir akcentuodama ES chartijos nuostatas, išskiria, kad iš esmės, tai yra kiekvieno darbuotojo teisė į pagrįstą darbo laiko ribojimą, kurį valstybė privalo užtikrinti, nepriklausomai nuo to, keliose darbovietėse darbuotojas dirba. Nors yra pateikiamas ir kitas požiūris, nurodantis, jog tai būtų pernelyg didelė administracinė našta darbdaviams ir turėtų neigiamos įtakos darbo santykių lankstumui.<sup>236</sup> Nors sutinkama su mintimis, kad iš esmės ribojimai darbuotojui dirbti ilgesnį laiką varžo laisvę, bet darbuotojo sauga yra ypatingos reikšmės vertybė, saugoma ES bei tarptautinės teisės aktais ir Lietuva, prisiėmusi šiuos įsipareigojimus, privalo juos įgyvendinti. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad tautos gerovė neturi būti suvokiama vien materialine prasme, taip pat tai, kad kažin ar būtų teisinga ir dora siekti materialinės gerovės žmonių sveikatai kenkiančiu būdu.<sup>237</sup> Iš to kas aptarta, daroma išvada, jog maksimali vidutinė 48 val. trukmė turi būti taikoma ir kelioms darbo sutartims bei darbui pagal susitarimą dėl papildomo darbo, kadangi tik taip gali būti įgyvendinami Direktyvoje 2003/88/EB bei kituose teisės aktuose numatyti tikslai, tačiau, tai nėra reguliavimo problema, kuri būdinga tik Lietuvos reguliavimui, visų pirma, ne tik Lietuvoje, bet ir kitose ES šalyse yra taikomas toks reglamentavimas, kai ribojimai taikomi kiekvienai sutarčiai atskirai, o antra, ši problema kyla iš Direktyvos 2003/88/EB neaiškių nuostatų, kurios šiuo atžvilgiu yra pasenusios

<sup>233</sup> Numatomo darbo santykių teisinio reguliavimo prioritetinių teisėkūros iniciatyvų poveikio vertinimo pažyma, supra note, 104.

<sup>234</sup> Arvydas Guogis, Boguslavas Gruževskis, „Ar reikia kitokio Lietuvos visuomenės socialinės raidos modelio?“ *Socialinių mokslų studijos*, (Mykolo Romerio universitetas: 2010): 21.

<sup>235</sup> Komisijos komunikatas KOM (2010) 106 galutinis, supra note, 19.

<sup>236</sup> R. Guobaitė-Kiršlienė, supra note, 3:158-161

<sup>237</sup> „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. gegužės 13 d. nutarimas byloje (Nr. 14/02)“, LRKT, žiūrėta 2021 m. vasario 4 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta240/content>.

ir neatitinka besikeičiančių sąlygų valstybėse narėse. DK normos turėtų būti keičiamos, taip pat aiškiai išreikšti tokią valią dėl darbo laiko keliose darbovietėse ar atliekant kelias funkcijas turėtų ES institucijos, keičiant Direktyvos 2003/88/EB nuostatas, nors pakeitus teisės normas, lankstumas sumažėtų.

Įgyvendinant aptariamą pakeitimą nepakaktų keisti vien DK nuostatą ir numatyti, kad į šį maksimalų vidutinį darbo laiką įskaitomas ir darbas pagal susitarimą dėl papildomo darbo bei darbas pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, nes reikalingas ir kontrolės mechanizmas, užtikrinantis darbo laiko apskaitą, ypač kai dirbama keliose darbovietėse. Dėl papildomo darbo ši problema mažiau aktuali, kadangi pats darbdavys, kuriam atliekamas pagrindinis ir papildomas darbas, turi vesti darbo laiko apskaitą ir turėtų užtikrinti, kad nebūtų viršijama nustatyta vidutinė trukmė. Dėl darbo skirtingiems darbdaviams, autorės nuomone, įvedus šį pakeitimą, galėtų būti įtvirtinama pareiga darbuotojui pranešti darbdaviui apie darbo laiką kitoje darbovietėje. Toks mechanizmas aktualus ir užtikrinant maksimaliojo 60 val. per savaitę ir 12 val. per darbo dieną darbo laiko reikalavimus.

DK numatyti maksimalaus darbo laiko apribojimai per savaitę (60 val.) ir per darbo dieną (12 val.) yra taikomi ir su skirtingais darbdaviais sudaromoms darbo sutartims ir į šį laiką įtraukiamas darbas pagal susitarimą dėl papildomo darbo. Šiuo aspektu DK 114 str. taip pat keistinas, kadangi jame aiškiai nurodoma, kad į maksimalųjį darbo laiką įtraukiamas darbas pagal susitarimą dėl papildomo darbo, bet nenurodoma, kad įskaitomas ir darbas pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu. 2003 m. DK nuostatose buvo numatyta, jog darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai.<sup>238</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (negalioja nuo 2017 m. liepos 1 d.) nurodė, „kad darbuotojas, norintis eiti antraeiles pareigas (dirbti darbą), turi pateikti darbdaviui, kuris darbuotoją priima į antraeiles pareigas, iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo kasdienio darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas.“ Pasikeitus šiam laikui, darbuotojas turi apie tai pranešti priėmusiam jį į antraeiles pareigas darbdaviui. „Darbdavys, gavęs pažymą apie darbo ir poilsio laiką, turi užtikrinti, kad asmuo, dirbantis pagal 2 ar daugiau darbo sutarčių, nedirbtų ilgiau kaip 12 val. per dieną“<sup>239</sup>. Manytina, kad pareiga užtikrinti kontrolės mechanizmą galėtų būti įgyvendinama panašiai, kaip galiojant 2003 DK ir aptariamam nutarimui, be kita ko, DK nurodant, kad 60 val. per savaitę ir 12 val. per dieną darbo laiko ribojimas taikomas ir dirbant pagal darbo sutartis sudarytas su skirtingais darbdaviais. Turint tokius dokumentus, kontrolės

<sup>238</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2002, supra note, 115.

<sup>239</sup> „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, LRS, žiūrėta 2021 m. vasario 3 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.216556/jXUixcrpDZ>.



institucijos taip pat galėtų nustatyti pažeidimų atvejus. Akcentuotina, kad šiuo metu, nesant reguliavimo, kuris iš darbdavių (kai sudaromos dvi ar daugiau darbo sutarčių su skirtingais darbdaviais) privalo vertinti ar darbo funkcijų vykdymas darbovietėje nepažeis maksimaliojo darbo laiko reikalavimų, nėra galimybės nustatyti, kas yra atsakingas už pažeidimus, o darbo sutartys vykdomos kiekviena atskirai laikantis DK nustatytų apribojimų. Nurodytos priežastys apriboja galimybę pažeidus maksimalią darbo laiko trukmę taikyti atsakomybę, kuri, pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (ANK) 96 str. 2 d., gali būti taikoma juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims,<sup>240</sup> o ne darbuotojams, kurie galimai informacijos, apie darbą kitoje darbovietėje darbdaviams nepateikia.

DK 114 str. *expressis verbis* nurodoma, jog papildomas darbas yra įtraukiamas tiek į maksimalią darbo dienos trukmę, tiek į savaitės darbo laiko trukmę. Šiuo atveju yra įdomus Lietuvos pasirinktas Direktyvos 2003/88/EB aiškinimo būdas, viena vertus, traktuojama, kad jos nuostatos taikomos vienai darbo sutarčiai arba vieniems santykiams (maksimalų vidutinį darbo laiką taikant tik vienai darbo sutarčiai ir darbo funkcijai), kita vertus, traktuojama, kad taikoma visoms sudaromoms darbo sutartims ir papildomiems susitarimams (taikoma darbuotojui), kadangi maksimalus savaitės darbo laikas taikomas ir su skirtingais darbdaviais sudaromoms darbo sutartims, o taip pat įtraukiamas ir susitarimas dėl papildomo darbo.

T. Davulis, kaip vieną iš šios problemos sprendimo būdų, nurodo darbo sutarties nutraukimą, pažymėdamas, kad DK panaikino pirmaeilį ir antraeilį sutarčių rūšis, o ši norma (reglamentuojanti maksimalųjį darbo laiką), įpareigoja ne tik darbdavius, bet ir darbuotojus. Nustačius šio punkto pažeidimą, darbo sutartis su kitu darbdaviu (susitarimas su savo darbdaviu dėl papildomo darbo), kurią sudarant prasidėjo DK 114 str. 2 p. ribojimų pažeidimas, laikytina prieštaraujanti įstatymams ir turi būti pakeista. Darbdavys turi teisę reikalauti, kad darbuotojas atsisakytų tokio darbo santykio, kuris pažeidžia įsipareigojimus pagal pirmąją darbo sutartį. Atsisakęs tai padaryti darbuotojas gali būti atleidžiamas, nes padaro šiurkštų pareigų pažeidimą – dėl sąmoningų ir aktyvių darbuotojo veiksmų pirmosios darbo sutarties vykdymas ima prieštarauti imperatyvioms įstatymo normoms ir darbuotojas savo valia nesutinka to pakeisti.<sup>241</sup> Nors DK nustato bendrą pareigą darbo sutarties šalims viena kitai laiku pranešti apie bet kokias aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą,<sup>242</sup> ir iš esmės yra galimas toks aiškinimas, tačiau nebūtinai pati sutartis savaime pažeidžia teisės aktų reikalavimus (pavyzdžiui, pagal vieną darbo sutartį susitarus dėl 40 val. darbo laiko trukmės, o kitoje dėl 20 val.), tačiau tai savaime apriboja galimų viršvalandžių skyrimą, net ir tais atvejais, kai pagal DK

---

<sup>240</sup> „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“, TAR, žiūrėta 2021 m. vasario 19 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/4ebe66c0262311e5bf92d6af3f6a2e8b>.

<sup>241</sup> Tomas Davulis, supra note, 127:362.

<sup>242</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, supra note, 120.

viršvalandžiai yra privalomi, ir apsunkena darbo organizavimą abiem darbdaviams, ypatingai, kai dirbama kintančiu darbo laiko režimu, turėtų būti nuolat stebimas darbo laikas keliose darbovietėse, kad būtų išvengta pažeidimų. Autorės nuomone, nėra tinkamai užtikrinama, kad maksimali darbo laiko norma nebūtų pažeidžiama, o toks sutarties nutraukimas nebūtinai būtų pripažintas teisėtu, kadangi nei su vienu iš darbdavių nėra sudaryta pirmaeilė ar antraeilė sutartis, ir laikyti, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, nes dirba kitoje darbovietėje, nebūtų teisinga. Manytina, kad šiuo atveju būtų kur kas aiškesnė situacija, įtvirtinus darbuotojo pareigą informuoti darbdavius apie kitus darbo santykius, o taip pat, pateikti informaciją apie darbo laiko režimą ir jam pasikeitus tikslinti informaciją. Šiuo metu Lietuvoje nėra tinkamos stebėsenos, kad maksimalus laiko reikalavimai nebūtų pažeidžiami dirbant keliose darbovietėse ir nėra galimybės užtikrinti tinkamą šių pažeidimų kontrolę.

Susitarus dėl papildomo darbo darbuotojo darbo laiko trukmė gali pailgėti arba funkcijos gali būti atliekamos tuo pačiu metu, jeigu susitariama dėl funkcijų jungimo, t. y. standartinis darbo laikas išlieka maksimaliai 40 val. per savaitę, o viršijus darbo laiko normą, toks darbas būtų laikomas viršvalandiniu darbu. Visais atvejais leidžiant dirbti maksimaliai 60 val. per savaitę, susidaro situacija, kai neįgyvendinami DK normų tikslai. Autorės nuomone, viena iš reglamentavimo problemų yra ta, kad nustatant maksimalųjį darbo laiką, nėra įtvirtintas proporcingumo principas darbuotojams, kuriems teisės aktai nustato sutrumpintą darbo laiko normą. Sutrumpintos darbo laiko normos nustatomos asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa ir darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje, įvertinus riziką, nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų leistinus dydžius ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma.<sup>243</sup> Taigi, trumpesnė darbo laiko norma nustatoma su labai aiškiu tikslu, apsaugoti darbuotojus, kurių darbo funkcijos susijusios su tam tikrais sveikatai žalingais faktoriais. Nors pagal galiojančią teisinę reguliavimą šiems darbuotojams su viršvalandžiais ar papildomu darbu maksimali leistina darbo laiko trukmė, kaip ir kitiems darbuotojams – 60 val., todėl susidaro situacija, kai teisės aktų nustatyta tvarka šiems darbuotojams yra suteikiama apsauga, kuri ir gali likti neįgyvendinta.

Be kita ko paminėtina, kad finansiškai dėl darbo pagal sutrumpintą darbo laiko normą šie darbuotojai negali nukentėti, kadangi darbuotojams, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką.<sup>244</sup> Sutrumpinta darbo laiko norma, nustatoma dėl darbuotojų darbo pobūdžio, taigi, autorės nuomone, darbo sutarties šalys,

---

<sup>243</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, supra note, 120.

<sup>244</sup> „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 534 „Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas““, žiūrėta 2021 m. vasario 3 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/asr>.

sudarydamos susitarimą dėl papildomo darbo, turėtų įvertinti darbuotojui nustatytą darbo laiko normą tiek pagrindinei, tiek papildomai funkcijoms. Jeigu abiem pareigybėms taikoma sutrumpinta darbo laiko norma, darbo sutarties šalys galėtų susitarti dėl vienos iš pareigybių atlikimo maksimalia šiai funkcijai taikoma darbo laiko norma (pavyzdžiui, 36 val. pagrindinėse pareigose) ir proporcingai mažinant maksimalią darbo laiko normą dėl papildomos funkcijos, t. y. jeigu papildoma funkcija taip pat yra sutrumpinta, maksimaliai galėtų būti susitariama dėl 18 val. papildomo darbo (jeigu šiai pareigybei taip pat nustatyta sutrumpinta 36 val. darbo laiko norma). Jeigu papildomos pareigos nepatenka tarp pareigų, kurioms taikoma sutrumpinta darbo laiko norma, prie pagrindinių pareigų sudarant susitarimą dėl papildomo darbo, maksimaliai galėtų būti susitariama dėl 20 val. papildomo darbo. Taigi, tuo atveju kai darbuotojo pareigybei (ar pareigybėms) yra taikoma sutrumpinta darbo laiko norma, darbuotojas kartu su pagrindine ir papildoma darbo funkcijomis, negalėtų dirbti iki 60 val. per kiekvieną 7 dienų laikotarpį, o šis laikas turėtų būti proporcingai mažinamas, tokia taisyklė turėtų būti taikoma ir su skirtingais darbdaviais sudaromoms sutartims, tačiau proporcingumas turėtų būti nustatomas teisės aktais.

*Apibendrinant pažymėtina*, kad į maksimalųjį vidutinį 48 val., maksimalųjį 60 val. bei maksimalųjį 12 val. per darbo dieną darbo laiką turėtų būti įtraukiamas ir darbas, dirbant pagal kelias darbo sutartis ar sudarius susitarimą dėl papildomo darbo su tuo pačiu darbdaviu. Autorės nuomone, tikslinga keisti DK normas numatant, kad ribojimai taikomi kiekvienam darbuotojui. LAT yra pažymėjęs, kad teisinis reglamentavimas negali būti diferencijuojamas tik pagal tai, ar darbas atliekamas toje pačioje ar skirtingose darbovietėse.<sup>245</sup> Be kita ko, šis klausimas turėtų būti sprendžiamas ir ES lygiu, kadangi yra akcentuojama, kad Direktyva 2003/88/EB turi būti taikoma kiekvienam darbuotojui, tačiau Direktyvos 2003/88/EB nuostatose to nėra numatyta. Keičiant teisinį reguliavimą Lietuvoje, turėtų būti atsižvelgiama ir į tai, kad reikalinga galimybė nustatyti, kiek laiko yra dirbama keliose darbovietėse, todėl autorė siūlo *mutatis mutandis* grąžinti anksčiau galiojusį reguliavimą, kai darbuotojas turėjo pareigą informuoti darbdavius apie darbo kitose darbovietėse laiką, taip būtų užtikrinama ir galimybė įgyvendinti darbo laiko kontrolę.

Dar vienas siūlomas DK pakeitimas – numatyti, kad kai darbuotojo pareigybei (ar pareigybėms) yra taikoma sutrumpinta darbo laiko norma, darbuotojas kartu su pagrindine ir papildoma darbo funkcijomis arba keliose darbovietėse negalėtų dirbti iki 60 val. per kiekvieną 7 dienų laikotarpį, o šis laikas turėtų būti proporcingai trumpinamas, kadangi sutrumpinta darbo laiko norma nustatoma tikslingai, siekiant apsaugoti darbuotojus, kurių darbo funkcijos susijusios su tam tikrais sveikatai žalingais faktoriais, o šiuo metu susidaro situacija, kai teisės aktuose nustatytas apsaugos suteikimas šiems darbuotojams lieka neįgyvendintas.

---

<sup>245</sup> LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015, supra note, 116.

### 3. MAKSIMALIOJO DARBO LAIKO REGLAMENTAVIMO PRAKTINIO ĮGYVENDINIMO ANALIZĖ LIETUVOJE

„Darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų“<sup>246</sup>. Nepakanka vien nustatyti ribojimus, dar viena valstybės pareiga – imtis priemonių, kad reikalavimų būtų laikomasi. Lietuvoje maksimalusis darbo laikas reguliuojamas valstybiniu įstatyminiu pagrindu, nors pernelyg griežti ir imperatyvūs reikalavimai, susiję su maksimaliuoju darbo laiku, gali tapti nelegalaus ar nedeklaruoto darbo, šešėlinės ekonomikos ar kitų darbo teisės normų ir principų pažeidimų priežastimi, sukelti priešingą, negu siekiama situaciją, kai įstatyminių reikalavimų bandoma išvengti ir jie yra dažnai pažeidžiami. Šiame skyriuje siekiama įvertinti, kaip maksimaliojo darbo laiko reikalavimai įgyvendinami praktikoje, atskleisti praktinio taikymo problematiką, kuri atsispindi besiformuojančioje DGK praktikoje ir statistikoje bei VDI gautų skundų, susijusių su darbo laiku, statistikoje ir jų tyrimo dokumentuose.

#### 3.1. Maksimaliojo darbo laiko įgyvendinimo problematika darbo ginčų komisijų praktikoje

Įsigaliojus modernizuoto DK nuostatoms dėl darbo laiko organizavimo, apmokėjimo už viršvalandines darbo valandas ir kt., kyla gana daug individualių ginčų tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie nagrinėjami DGK. VDI duomenimis, 2020 m. buvo nagrinėti 122 darbo ginčai dėl darbo ir poilsio laiko, 2019 m. – 59, 2018 m. – 60, 2017 m. – 16, o galiojant 2003 m. DK, 2016 m. ir 2015 m. nebuvo nei vieno darbo ginčo, kuris dokumentų valdymo sistemoje būtų priskiriamas prie darbo ir poilsio laiko reikalavimų grupės.<sup>247</sup> Įvertinus kilusių individualių ginčų skaičių, matyti, kad nesutarimų tarp darbdavių ir darbuotojų, susijusių su darbo laiku, daugėja, todėl detaliau aptarsime ginčiuose, kurie yra susiję su maksimaliuoju darbo laiku, išryškėjusią problematiką.

Siekiant išnagrinėti DGK bylas, dokumentų valdymo sistemoje buvo nustatytas analizuojamas laikotarpis, nuo 2017 m. iki 2020 m. ir pasirinktas reikalavimų grupės pavadinimas „Dėl darbo ir poilsio laiko“, tačiau įtraukiami ne visi reikalavimai, kurie įtraukti į statistiką (neįtraukta reikalavimų grupė: dėl atostogų). Įtraukti reikalavimai: dėl viršvalandinio darbo; dėl darbo naktį; dėl darbo poilsio ir švenčių dienomis; dėl budėjimo; dėl kitų su darbo ir poilsio laiku susijusių klausimų. Taip rastos ir išanalizuotos 162 bylos, tačiau ne visos jos susijusios su šio

<sup>246</sup> Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas byloje (Nr. 1/98), supra note, 114.

<sup>247</sup> Naudojami VDI duomenys. Paaiškintina, kad dokumentai priskiriami prie tam tikrų reikalavimų grupių, pagal prašymuose nagrinėti darbo ginčus keliamus reikalavimus, kurių paprastai yra ne vienas, o keli. Į šią statistiką patenka ginčai, kurie susiję ne tik su maksimaliuoju darbo laiku, bet ir kitais aspektais, susijusiais su darbo ir poilsio laiku.

darbo tema (rasta 60 bylų, kurios nesusijusios su darbo laiku, todėl toliau jos neaptariamoms). Iš likusių 102 bylų toliau darbe aptariamoms tik darbo temą atitinkančios DGK bylos. Akcentuotina, kad DGK sprendimai nėra viešai prieinama informacija, taigi dalis problemų, kurios išryškėja DGK ir nėra toliau nagrinėjamos teismuose gali likti nežinomos.

Paminėtina, kad galiojant naujo DK nuostatomis, aukštesnės instancijos teismų praktikoje nėra nei vienos bylos, atitinkančios šio darbo temą (atlikta teismų praktikos paieška „Infolex“ sistemoje, pasirenkant teisės aktą: Darbo kodeksas 2016 m., ir naudojantis išplėstine paieška, pagal sąrašą pasirenkant civilinių bylų kategoriją, bylas dėl individualių darbo teisinių santykių ir bylas dėl darbo laiko. Pasirinktas laikotarpis 2017 m. sausio 1 d. – 2020 m. gruodžio 31 d.). Žinoma, dalis teisinių darbo ginčų nepasiekia teismų, kadangi, ginčą išnagrinėjus DGK, dėl to paties ginčo ne visada kreipiamasi į teismą, tačiau autorės nuomone, nesusiformavusi teismų praktika gali būti nulemta dviejų pagrindinių priežasčių: Lietuvoje darbuotojai nelinkę ginti pažeistų teisių, susijusių su darbo laiko trukme, arba jų teisės nėra pažeidžiamos (ar pažeidžiamos itin retai). DGK bylos - šiuo atveju vienas iš pagrindinių rodiklių, galinčių atskleisti problematiką, kadangi jose atsiskleidžia faktinė situacija, kaip reguliavimas įgyvendinamas praktikoje.

Ginčų dėl darbo laiko reikalavimų kyla labai įvairių, tačiau tik dalis iš jų susijusi būtent su maksimaliuoju darbo laiku. Vieni iš dažniausiai DGK nagrinėjamų ginčų susiję su darbo laiko organizavimu, viršvalandiniu darbu bei darbu poilsio ar švenčių dienomis, naktį (žr. Priedą Nr. 5. DGK nagrinėti reikalavimai susiję su darbo laiku ir ginčų rezultatai). Daugiausiai DGK nagrinėjamų bylų yra susijusios su viršvalandiniu darbu, tačiau ginčai kyla ne dėl darbo teisės normų skirtingo supratimo ir aiškinimo, ilgo darbo laiko, o dėl su tuo susijusio apmokėjimo. Autorės nuomone, tai parodo, kad darbuotojai retai kreipiasi siekdami apginti savo teises, susijusias su jų sauga dirbant pernelyg ilgai, tačiau daugumai ypač aktualūs yra apmokėjimo klausimai ir, esant tinkamam apmokėjimui, darbuotojai neprieštarauja dirbti ilgiau.

Analizuojant DGK bylas, išryškėja problema, susijusi su darbo laiko apskaita, kuri aktuali ne tik nustatant, ar buvo dirbami viršvalandžiai, tačiau ir siekiant nustatyti, ar nėra pažeidžiami maksimaliojo darbo laiko reikalavimai. Vienoje iš bylų ieškovas kreipėsi į DGK dėl to, jog darbo sutartyje sulygta darbo dienos trukmė (6 val.) neatitinka faktiškai dirbamo laiko, o jokiuose darbo laiko apskaitos dokumentuose dirbama trukmė nebuvo nurodoma (pasak ieškovo, jis dirbo nuo 18 val. iki 8 val., t. y. po 14 val. per darbo dieną). Taip pat paminėtina, kad darbo sutartyje buvo sutarta dėl 7 darbo dienų per savaitę (aut. pastaba: DK numato, kad negali būti dirbama daugiau kaip 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas). Tačiau šiuo atveju reikalavimai, susiję su apmokėjimu, buvo atmesti kaip neįrodyti.<sup>248</sup> Kitoje byloje ieškovas nurodė, kad dirba parduotuvėje

---

<sup>248</sup> Darbo ginčų komisijos 2018 m. birželio 14 d. sprendimas Nr. DGKS-3183 byloje APS-113-7779, žiūrėta 2021 m. vasario 14 d.

ir per 7 dienas faktiškai dirbo 59 val., o jo vadovas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje nurodė 49 val. Atsakovas pažymėjo, kad ieškovas nepateikė jokių įrodymų, patvirtinančių, kad darbo laiko apskaitos žiniaraštyje pateikta informacija būtų neteisinga, t. y. kad žiniaraštyje būtų nenurodytos ar nurodytos ne visos dirbtos valandos. Nagrinėjamoje byloje ieškovas prašė pripažinti jo nedeklaruoto viršvalandinio darbo bei darbo poilsio dienomis faktą bei išieškoti padidintą darbo užmokestį. Nustatyta, kad ieškovui taikoma suminė darbo laiko apskaita ir sulygta dėl 36 val. per savaitę darbo laiko normos. DGK pažymėjo, kad esant ginčui dėl viršvalandinio ir darbo poilsio dienomis fakto nustatymo, įrodinėjimo našta tenka ieškovui. Nagrinėjamoje byloje ieškovas nurodė rašytinius įrodymus, galinčius patvirtinti jo viršvalandinį darbą ir darbą poilsio dienomis – apsaugos žurnalą, kuriame pasibaigus pamainai darbuotojai įrašo išėjimo iš darbo vietos laiką ir pasirašo, bei higienos kontrolės lapus, kuriuose darbuotojai, dirbantys su maisto produktais, pasirašo prieš kiekvieną savo darbo pamainą. Tačiau atsakovo teigimu, apsaugos žurnalai ir higienos kontrolės lapas už analizuojamą laikotarpį nėra išsaugoti, juos galimai pasisavino ieškovas. Minėto higienos kontrolės lapo kopiją DGK pateikė ieškovas, tačiau atsakovas kvestionavo jo autentiškumą. DGK sprendime konstatavo, kad byloje nėra objektyvių duomenų, įrodančių, jog darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose yra įrašytas ne visas faktiškai dirbtas laikas, ir pripažino, kad ieškovas neįrodė, kad dirbo nedeklaruotą darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose darbo laiką, todėl ieškovo prašymą atmetė kaip nepagristą.<sup>249</sup>

Įrodinėjimo apie faktiškai dirbtą laiką problematiką įrodo ir kita byla, kurioje analizuojamas viršvalandinio darbo, darbo švenčių dieną, naktį apmokėjimas. DGK pažymėjo, kad darbo bylose dėl viršvalandinio darbo fakto nustatymo pareiga paneigti darbdavio pateiktus duomenis apie darbuotojo darbą, laiką tenka darbuotojui. Šios bylos atveju ieškovas pateikė fotonuotraukas, kurias nurodė padaręs objektuose, kuriuose dirbo atsakovės nurodymu, jose matyti jų padarymo laikas, tačiau į bylą nebuvo pateikta duomenų, kad ieškovas tuo metu objektuose buvo būtent darbdavio nurodymu. Ieškovas taip pat pateikė savo telefono išklotines, iš kurių buvo matyti, kad jis įvairiu paros metu, taip pat po nustatytų darbo valandų bendravo su darbdaviu, tačiau nebuvo pateikta duomenų apie tai, kokiais klausimais bendrauta. Ieškovas nurodė, kad apie jo viršvalandinį darbą gali paliudyti kiti įmonės darbuotojai, kurie patvirtino, kad įmonėje buvo dirbami viršvalandžiai, taip pat – kad viršvalandžius dirbo ieškovas, tačiau jie negalėjo nurodyti, kuriomis dienomis, kiek valandų ieškovas dirbo viršydamas nustatytą darbo laiko normą. DGK sprendime pažymėjo, kad bylose dėl apmokėjimo už viršvalandini darbą išieškojimo nepakanka nustatyti viršvalandinio darbo buvimo fakto, tokiose bylose turi būti įrodytas konkretus

---

<sup>249</sup> Darbo ginčų komisijos 2020 m. balandžio 17 d. sprendimas Nr. DGKS-2621 byloje APS-131-3889, žiūrėta 2021 m. vasario 14 d.

viršvalandžių kiekis konkrečiais laikotarpiais, o ieškovui neįrodžius dirbtų viršvalandžių kiekio, DGK netenkino ieškovo prašymo.<sup>250</sup>

Apartose bylose pastebima problema, dėl faktinio darbo laiko nustatymo. Šis aspektas reikšmingas ne tik apmokėjimo už darbą prasme, tačiau ir identifikuojant pažeidimus dėl maksimaliojo darbo laiko. Viena vertus, DK ir Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme numatyta pareiga vesti darbuotojų darbo laiko apskaitą, tačiau įmonėms to tinkamai nevykdant, darbuotojai turi pareigą įrodyti, kad faktiškai buvo dirbama kitaip. Toks aiškinimas formuluojamas ir LAT byloje, kurioje teismas pateikia išaiškinimą, kad įrodinėjimo, jog „egzistuoja pagrindas reikalaujamu būdu apginti galimai pažeistas subjektines teises, pareiga tenka asmeniui, pareiškusiam atitinkamą materialųjį subjektinį reikalavimą. [...] Teisėjų kolegijos vertinimu, nėra pagrindo konstatuoti, kad įrodinėjimo naštos (persikirstymo) ypatumas yra būdingas absoliučiai visų kategorijų darbo byloms, kitaip tariant, kad visų darbo bylų atvejais faktinių aplinkybių, reikšmingų pareikštiems materialiesiems subjektiniams reikalavimams išspręsti, įrodinėjimo našta tenka išimtinai tik darbdaviui.“<sup>251</sup> Sutinkama su teismo išsakyta pozicija, „kad įrodinėjant viršvalandinio darbo faktą, įrodinėjimo našta tenka darbuotojui, tačiau šioje byloje teismas pažymėjo ir tai, kad įrodinėjimo pareiga nėra beribė – asmuo negali būti įpareigotas įrodyti tokias faktines aplinkybes, kurių jis objektyviai negali įrodyti (lot. *probatio diabolica*) arba kurių įrodinėjimas yra maksimaliai apsunkintas, be to, asmeniui negali būti priskirta neproporcingai didelės apimties įrodinėjimo našta. Priešingas aiškinimas suponuotų asmens teisės į teisingą teismą paneigimą“<sup>252</sup>. Autorės nuomone, atsižvelgiant į individualias aplinkybes, darbuotojui įrodyti tikslią darbo dienos pradžią ir pabaigą tam tikrais atvejais tampa neįmanoma. Nors šiame LAT išaiškinyje nurodoma, jog reikalavimas, kad darbdavys, įrodytų, jog nedavė ieškovui nurodymo dirbti viršvalandžius, iš esmės reikštų reikalavimą įrodyti tą, ko atsakovas objektyviai negali įrodyti, todėl toks aptariamų faktinių aplinkybių įrodinėjimo naštos paskirstymas būtų nepagrįstas.<sup>253</sup> Su tokiu LAT išaiškinyje sutinkama, tačiau, autorės nuomone, įrodinėjimo naštos paskyrimas ir darbuotojui neturėtų būti suabsoliutintas, ypač tais atvejais, kai nėra tą galinčių paliudyti liudytojų ir darbuotojas pateikia pakankamai įrodymų, leidžiančių teigti, kad viršvalandiniai darbai buvo dirbami, kadangi, kitu atveju, susiklosto situacija, kai prarandama teisė apginti pažeistas teises. DGK sprendimuose matyti atvejų, kai yra patvirtinamas faktas, kad viršvalandiniai darbai dirbami, yra įrodymų žurnaluose, telefoninių pokalbių išklotinėse, fotonuotraukose ar kituose dokumentuose, bet neįrodžius tikslaus fakto, kuriomis valandomis šie

<sup>250</sup> Darbo ginčų komisijos 2020 m. gegužės 4 d. sprendimas Nr. DGKS-2961 byloje APS-131-5493, žiūrėta 2021 m. vasario 18 d.

<sup>251</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-359-701/2019", Infoplex, žiūrėta 2021 m. vasario 14 d., <http://www.infoplex.lt/tp/1782345>.

<sup>252</sup> Ibid.

<sup>253</sup> Ibid.

viršvalandiniai darbai buvo dirbami, užkertama teisė į tinkamą apmokėjimą ir darbo laiko organizavimą. Autorės nuomonė neturėtų būti suprantama kaip siūlymas įrodinėjimo našta perkelti darbdaviui, tačiau ši situacija galėtų būti sprendžiama ir kitais būdais. Matant praktikoje kylančias įrodinėjimo apie faktiškai dirbtą laiką problemas, manytina, kad galiojanti sistema, kai darbdaviai pildo darbo laiko apskaitos žiniaraščius, nėra objektyvi ir patikima.

Tiksliai užfiksuoti visą faktiškai dirbtą laiką kai kuriais atvejais nėra galimybės ir ūkio subjektų patikrinimų metu, kadangi atvykus ir radus dirbančius darbuotojus, net ir atsižvelgiant į tą faktą, kad viršvalandiniai darbai turi būti darbo laiko apskaitos žiniaraštyje pažymimi tą pačią dieną, tai nereiškia, kad jie nebus pažymėti iki darbo dienos pabaigos, o atsiradus būtinybei įvertinti ir kitomis dienomis dirbtų valandų trukmę, kuri ne visuomet tinkamai nurodoma apskaitos dokumentuose, sugrįžtama prie įrodinėjimo problemos. Dar vienoje byloje ieškovas kreipėsi dėl apmokėjimo ir nurodė, jog jis dirbo viršvalandinius darbus, dirbo naktį, švenčių bei poilsio dienomis ir už tai jam nebuvo sumokėta. Taip pat, kad darbą pradėdavo 4 val., baigdavo 23 val., kartais dirbdavo šeštadienį ir sekmadienį. Tačiau DGK sprendimu ir šis reikalavimas atmestas kaip nepagrįstas, o anksčiau patikrinimą atlikęs VDI teritorinis skyrius pažeidimų dėl ieškovo dirbto laiko nenustatė.<sup>254</sup> Taigi praktikoje išryškėja problema, kad ne visuomet tinkamai vykdoma darbo laiko apskaita bei kai kuriais atvejais neįmanoma įrodyti, kokia yra *de facto* darbo trukmė.

Tiriant DGK praktiką pastebėta, kad asmenys kreipdamiesi į DGK paprastai nekelia reikalavimų, susijusių su darbo laiko trukme. Galimi maksimaliojo darbo laiko reikalavimų pažeidimai matyti tik iš ieškovų pateikiamų faktinių aplinkybių, kuriomis jie grindžia materialius reikalavimus, pavyzdžiui, viename prašymų nagrinėti darbo ginčą ieškovas nurodė, kad nors darbo sutartyje nustatyta 12 val. darbo dienos trukmė, ieškovas kai kuriais atvejais dirbo po 14 val. (aut. pastaba: veikla nepatenka į leidžiamų dirbti 24 val. darbų sąrašą), ir reikalavo išieškoti apmokėjimą už viršvalandinį darbą, tačiau dar neišnagrinėjus individualiojo ginčo, reikalavimas buvo atsiimtas.<sup>255</sup> Kitoje byloje ieškovas pateikė prašymą išreikalauti pinigines sumas ir nurodė, kad darbo laiko apskaitos žiniaraštyje buvo žymima 8 val. darbo dienos trukmė ir tik darbo dienomis, nors darbai buvo atliekami ir sekmadieniais, o vasaros laikotarpiu dirbdavo iki 22.00 val. Tačiau kreipimosi į DGK terminas buvo praleistas (aut. pastaba: terminas pasibaigė prieš beveik 4 metus), praleidimo priežastys nepripažintos svarbiomis ir prašymą atsisakyta nagrinėti.<sup>256</sup> Panašių aplinkybių, kai buvo dirbama ilgiau nei susitarta darbo dienos trukmė ir netgi ilgiau nei

---

<sup>254</sup> Darbo ginčų komisijos 2019 m. spalio 17 d. sprendimas Nr. DGKS-6575 byloje APS-113-18767, žiūrėta 2021 m. vasario 14 d.

<sup>255</sup> Darbo ginčų komisijos 2017 m. rugsėjo 5 d. sprendimas Nr. DGKS-4468 byloje APS-7-14972, žiūrėta 2021 m. vasario 14 d.

<sup>256</sup> Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 15 d. sprendimas Nr. DGKS-7004 byloje APS-113-20021, žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.



maksimaliai leidžiama darbo dienos trukmė ar dirbama 7 dienas, nes taip pageidavo įmonės vadovai ar užsakovai,<sup>257</sup> randama ne vienos bylos medžiagoje. Dar kitoje byloje ieškovas reikalavo apmokėjimo už dirbtas valandas, kai pagal nurodytas aplinkybes dirbo po 12-18 val. Atsakovas teigė, kad tiek valandų nebuvo dirbama, o ginčas kilo išimtinai dėl apmokėjimo. Tačiau DGK atsisakė nagrinėti šį ginčą, kadangi reikalavimo nagrinėjimas nepriskirtas DGK kompetencijai (atsakovas užsienio juridinis asmuo, filialas yra Lietuvoje tačiau neturi juridinio veiksnio).<sup>258</sup>

Keliose tarpusavyje susijusiose bylose ieškovai kreipėsi, norėdami išsiieškoti darbo užmokestį už viršvalandinį darbą, nes dirbo ilgiau, nei numatyta darbo dienos trukmė pagal Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašą (Aprašas).<sup>259</sup> Ieškovai dirbo po 12 val. pagal suminę darbo laiko apskaitą. Tačiau visų pirma, Aprašas nenustato maksimalios darbo laiko trukmės, o antra, net ir į Aprašo taikymo sritį patenkantiems darbuotojams nėra draudžiama dirbti pagal kitokį režimą.<sup>260</sup> Be kita ko, išanalizavus darbdavio teisinę formą, konstatuota, kad ieškovų darbovietė nepatenka į Aprašo taikymo sritį.<sup>261</sup> Paminėtina dar viena DGK byla, kurioje nagrinėtas ieškovo prašymas suteikti papildomas poilsio dienas, kadangi darbo grafikai buvo sudaromi netinkamai, dėl to ieškovas prarado poilsio laiką. Pasak ieškovo, darbo grafikas sudarytas nesilaikant įstatymo reikalavimų, nes jame per suminius darbo laiko apskaitos laikotarpius suplanuota dirbti daugiau valandų, nei įstatyme nustatyta darbo laiko norma. Ieškovas teigė, kad per apskaitinį laikotarpį norma negali būti viršijama, t. y. darbdavys turėjo išlyginti darbo laiką iki jo sulygotos 40 val. normos. DGK buvo atsisakyta prašymą nagrinėti, įvertinus tai, kad ieškovas kelia reikalavimą įpareigoti darbdavį suteikti papildomas poilsio dienas už būsimus suminės darbo laiko apskaitos laikotarpius bei kelia klausimą dėl darbdavio pareigos esant suminei darbo laiko apskaitai sudaryti darbuotojo darbo grafiką laikantis nuostatos dėl 40 val. trukmės per savaitę.<sup>262</sup> Šiuo atveju tai vertintina kaip teisės aiškinimo problema, o 40 val. darbo laiko norma nėra maksimalus darbo laikas, todėl negali būti teigiama, kad šiuo atveju buvo pažeistas maksimalusis darbo laikas, priešingai, DK nustato galimybę organizuojant darbus pagal suminę darbo laiko apskaitą darbo pamainų grafikus sudaryti iki 52 val. per 7 dienų laikotarpį, o apskaitinio laikotarpio pabaigoje susidarius viršvalandžiams,

---

<sup>257</sup> Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 19 d. sprendimas Nr. DGKS-7265 byloje APS-131-19594, žiūrėta 2021 m. vasario 18 d.

<sup>258</sup> Darbo ginčų komisijos 2020 m. kovo 3 d. sprendimas Nr. DGKS-1676 byloje APS-2-385, žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.

<sup>259</sup> Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas, supra note, 188.

<sup>260</sup> Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 25 d. sprendimas Nr. DGKS-7312 byloje APS-2-20684, žiūrėta 2021 m. vasario 18 d.

<sup>261</sup> Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 25 d. sprendimas Nr. DGKS-7308 byloje APS-2-20682, žiūrėta 2021 m. vasario 25 d.

<sup>262</sup> Darbo ginčų komisijos 2018 m. balandžio 24 d. sprendimas Nr. DGKS-2184 byloje APS-108-6078, žiūrėta 2021 m. vasario 25 d.

jie turi būti apmokami DK nustatyta tvarka. Įvertinus aptartas bylas, galima teigti, kad dalis kylančių ginčų yra ir dėl teisės aiškinimo klaidų, netinkamo jų supratimo.

Šiame darbe, analizuojant darbo laiko ribojimus dirbant pagal kelias sutartis, buvo nagrinėtas klausimas dėl darbuotojo teisės į darbo laiko ribojimą, ar darbuotojas turi turėti teisę pasirinkti pats. Panaši situacija ir su kitomis darbo laiko trukmės pailgėjimo aplinkybėmis, pavyzdžiui, vienoje iš DGK bylų buvo kilęs klausimas dėl papildomo apmokėjimo už papildomą darbą, kuris nėra sulygtas darbo sutartyje. Ieškovė teigė atlikusi papildomas funkcijas, nes buvo žadama už tai apmokėti. Šiuo atveju pakako įrodymų, jog būtų konstatuotas faktas, kad tarp ieškovės ir atsakovo darbo teisinių santykių metu buvo susitarimas dėl papildomo darbo, kuris vertintinas kaip sutarties sąlyga, nors ir nebuvo įvardintas darbo sutartyje, todėl buvo išieškotas apmokėjimas už papildomą darbą.<sup>263</sup> Taigi, galima dirbti riba tarp standartinės darbo laiko normos ir maksimalios darbo laiko ribos, neretai dirbama atsižvelgiant į materialųjį faktą, tačiau ne visais atvejais, kai darbas atliekamas daugiau valandų, nei nustatyta darbo laiko norma, gali būti traktuojama kaip pažeidimas, jeigu nėra viršijama maksimali valandų riba ir tai yra darbuotojo laisvas pasirinkimas, o ne darbdavio vienašališkai primesta valia darbuotojui.

DGK buvo pateiktas prašymas nagrinėti ginčą dėl nenustatytos apimties darbo sutarties, kai darbo sutartyje buvo numatyta, jog bus dirbama pagal poreikį, nors faktiškai ieškovė dirbdavo 40 val. per savaitę, tačiau ginčas liko nenagrinėtas, ieškovei atsisakius reikalavimų.<sup>264</sup> Lietuvos teisiniame reglamentavime neįtvirtinta nenustatytos apimties darbo sutartis. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje 11 str. įtvirtintos papildomos priemonės, taikomos darbo pagal poreikį sutartims. Kai valstybės narės leidžia naudoti darbo pagal poreikį, jos, siekdamos užkirsti kelią piktnaudžiavimo praktikai, imasi vienos ar daugiau iš Direktyvoje 2019/1152 numatytų priemonių, pavyzdžiui, nustato darbo pagal poreikį ar panašių darbo sutarčių naudojimo apribojimus.<sup>265</sup> Atsižvelgiant į tai, jog DK neįtvirtinta nenustatytos apimties darbo sutarties rūšis, taip pat nėra numatyta apribojimų tokio pobūdžio sutartims, kaip tą numato Direktyvos 2019/1152 11 str., o DK 112 str. aiškiai ir nedviprasmiškai nustato pareigą darbo sutartyje nustatyti darbo laiko normą, darbo sutarties šalys, sudarydamos darbo sutartį, turi susitarti dėl darbo laiko normos. Darbuotojų, kurių darbo laikas nėra garantuotas, įskaitant darbuotojus, dirbančius pagal nenustatytos apimties darbo sutartis ir darbo pagal poreikį sutartis, padėtis yra itin pažeidžiama.<sup>266</sup>

<sup>263</sup> Darbo ginčų komisijos 2017 m. rugsėjo 28 d. sprendimas Nr. DGKS-5214 byloje APS-36-16228, žiūrėta 2021 m. vasario 25 d.

<sup>264</sup> Darbo ginčų komisijos 2018 m. rugsėjo 19 d. sprendimas Nr. DGKS-4967 byloje APS-36-15446, žiūrėta 2021 m. vasario 17 d.

<sup>265</sup> „Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1152 „Dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. vasario 4 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>.

<sup>266</sup> Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1152, supra note, 265.

Taigi, galima teigti, kad darbo laiko norma yra būtina sąlyga sudarant darbo sutartį, nors užtikrinus Direktyvoje 2019/1152 nustatytas sąlygas, galėtų būti svarstoma galimybė sudaryti tokias sutartis.

Aiškiai nustatyta darbo laiko norma aktuali ir nustatant faktą, ar dirbant pas kelis darbdavius nėra pažeidžiama maksimali 60 val. riba. Šiuo atveju paminėtina DGK byla, kurioje ieškovė kreipėsi į DGK dėl pakeisto darbo laiko režimo ir grafiko. Ieškovė dirbo dvejose darbovietėse, o atsakovė sudarė darbo grafiką dirbti tuo pačiu laiku, kuomet ieškovė dirba kitoje darbovietėje, nors ieškovė prašė sudaryti darbo grafiką kitu laiku nei pagrindinio darbo valandos. Atsakovė nurodė, kad DK nenumato pirmaeilių ir antraeilių pareigų, o tai reiškia, kad ši sutartis vertinama kaip ir bet kuri kita darbo sutartis. Sudarius dvi darbo sutartis, šios sutartys vykdomos kiekviena atskirai, laikantis kiekvienoje iš jų sulygtu darbo laiko režimo, o darbdaviui nėra pareigos derinti darbo grafiką su kita darboviete. Jeigu darbuotojui nepavyksta suderinti darbo keliose darbovietėse, tokiu atveju darbuotojas turėtų spręsti klausimą dėl darbo sutarties nutraukimo. Ieškovė neatvyko į darbą ir dėl to buvo pareikalauta pateikti pasiaiškinimą, kuriame nurodė, kad darbdavys tyčia sudaro tokį darbo grafiką, kad ji negalėtų dirbti, nes dirba tuo metu kitoje įstaigoje. Darbdavys priėmė sprendimą nutraukti darbo sutartį. DGK sutiko su atsakovo argumentais ir ieškovės prašymą atmetė kaip nepagrįstą.<sup>267</sup> Maksimaliojo darbo laiko kontekste kyla klausimas – ar darbdavys, žinodamas apie darbą kitoje darbovietėje turi imtis priemonių, kad maksimalus darbo laiko per kelias darbovietes nepažeistų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų, ir jeigu taip, kuriam darbdaviui tenka ši pareiga bei kaip galėtų būti kontroliuojamas toks darbas, jeigu nei vienas iš darbdavių neturi informacijos apie darbo laiką kitoje darbovietėje.

*Apibendrinant pažymėtina*, kad DGK reikalavimai retai yra susiję su maksimaliuoju darbo laiku, dažniausiai nagrinėjant ginčus tarp darbdavio ir darbuotojo keliami reikalavimai, susiję su apmokėjimu, ir tik aplinkybėse, nurodomose prašymuose nagrinėti ginčus, galima rasti informacijos, kad darbuotojai galimai dirba ilgiau, nei leidžiama darbo dienos trukmė ar kiti maksimaliojo darbo laiko reikalavimai. Nebuvo rasta nei vieno ginčo, susijusio su vidutinės 48 val. per 7 dienas pažeidimais. Tenkinti 2 ieškiniai, kurių aplinkybėse buvo nurodoma, kad buvo dirbta ilgiau nei leidžia teisės aktai. Ir išryškėjo problema, kad darbuotojams sudėtinga įrodyti faktinę darbo laiko trukmę, kuri yra svarbi ne tik siekiant teisingo apmokėjimo už darbą, tačiau ir nustatant galimus pažeidimus dėl maksimaliojo darbo laiko.

---

<sup>267</sup> Darbo ginčų komisijos 2018 m. birželio 27 d. sprendimas Nr. DGKS-4524 byloje APS-2-14372, žiūrėta 2021 m. vasario 17 d.

### 3.2. Maksimaliojo darbo laiko reikalavimų įgyvendinimas kontrolės ir prevencijos aspektu

Maksimaliojo darbo laiko ir kiti su darbo laiku susiję pažeidimai – vieni iš dažniausiai pasitaikančių praktikoje, o jų skaičius pokyčiai atspindi ir reglamentavimo problematiką, normų aiškumo trūkumą, įgyvendinimo praktikoje sunkumus. VDI duomenimis, 2020 m. šioje institucijoje buvo gauti 448 skundai, susiję su darbo laiku. Palyginus šį gautų skundų skaičių su gautų ankstesniais metais, matyti, kad jų skaičius yra sumažėjęs. 2019 m. gauta – 540, 2018 m. – 637, 2017 m. – 749 skundai, o galiojant 2003 m. DK nuostatomis, 2016 m. gauta – 764, 2015 m. – 913 skundai susiję su darbo laiku.<sup>268</sup> Iš pateiktų statistinių duomenų matyti, kad po DK įsigaliojimo gaunamų skundų skaičius mažėja. Tą gali lemti lankstesnis reguliavimas, prisitaikymas prie teisinio reguliavimo ir aiškesnis jo supratimas bei kitos priežastys. Po DK reformos ganėtinais didelis skundų dėl darbo laiko pažeidimų skaičius gali būti sąlygotas naujo teisės akto neaiškumo ir poreikio prisitaikyti prie pasikeitimų. Gautų skundų skaičius iškart po DK reformos buvo panašus kaip ir galiojant 2003 m. DK, o vėliau, formuojantis praktikai, mažėja, todėl galima daryti prielaidą, jog galiojantis teisinis reguliavimas praktikoje įgyvendinamas tinkamiau ir lemia mažesnę darbo teisės normų pažeidimų skaičių. Nors reformavus DK daugiausiai lankstumo įgyvendinta darbo organizavime, o ne trukmėje, tačiau suteikus galimybę naudotis lankstesnėmis darbo organizavimo galimybėmis, DK reikalavimai praktikoje įgyvendinami tinkamiau.

Švietimas ir konsultavimas, kuris vykdomas įvairiais būdais: raštu, žodžiu, socialiniuose tinkluose, patikrinimų metu ir kt., padeda tiek darbdaviams, tiek darbuotojams suprasti teisės normas, susijusias su maksimaliuoju darbo laiku, taip galima išvengti pažeidimų, atsirandančių netinkamai suprantant ir aiškinant teisės aktų nuostatas. Pavyzdžiui, 2020 m. VDI buvo suteiktos 704 rašytinės individualios konsultacijos dėl darbo laiko, 2019 m. – 726, 2018 m. – 889, 2017 m. – 1286, o galiojant 2003 m. DK 2016 m. – 1187 rašytinės individualios konsultacijos, 2015 m. – 1202.<sup>269</sup> Išskirtini 2017 m., kai pasikeitus reglamentavimui buvo neaišku, kaip turėtų būti taikomos ir aiškinamos naujos nuostatos, o vėliau besikreipiančių dėl teisės normų aiškinimo, susijusių su darbo laiku, skaičius sumažėjo net palyginus su 2016 m. ir 2015 m., nors tuo metu galiojo 2003 m. DK, kuris galiojo labai ilgą laiką, taigi galima daryti išvadą, kad modernizavus darbo laiko institutą, kyla mažiau klausimų ir neaiškumų dėl normų įgyvendinimo praktikoje (statistika pateikta lentelėje, žr. Priedą Nr. 6 VDI statistika susijusi su darbo laiku).

Svarbus ir kontrolės mechanizmas, kuris veikia kaip prevencinė priemonė, siekiant išvengti pažeidimų. Tiriant skundus, priimami administraciniai sprendimai, kuriuose nustatomi pažeidimai ir VDI inspektoriaus nurodytais terminais juos privalu pašalinti (reikalavimai). 2020

<sup>268</sup> Naudojami VDI duomenys, taip pat duomenims gauti naudojama institucijos dokumentų valdymo sistema.

<sup>269</sup> Ibid.

m. buvo surašyti 233, 2019 m. – 221, 2018 m. – 243, 2017 – 328 m. reikalavimai pašalinti pažeidimus susijusius su darbo laiku.<sup>270</sup> Taigi, pažeidimų daugiausiai buvo nustatyta po DK įsigaliojimo, 2018 m., o kitais aptariamais metais nustatytų pažeidimų skaičius išlieka panašus.

VDI, kaip kontrolės institucija, kuriai teisės aktų nustatyta tvarka pavesta kontroliuoti darbo įstatymų pažeidimus ir vykdyti jų prevenciją, atlieka planinius ir neplaninius ūkio subjektų patikrinimus. Neplaniniai patikrinimai paprastai atliekami gavus asmenų skundus. Skunduose nurodoma įvairių aplinkybių, be kita ko, ir aptartų analizuojant DGK bylas, t. y., dirbama ne darbo laiku, dirbama 7 dienas per savaitę, viršijama maksimali darbo dienos trukmė ir kt. VDI priskirto uždavinio turinį sudaro prevencija ir kontrolė tų darbo įstatymo pažeidimų, kurie tiesiogiai atima ar apriboja įstatymų nustatytas teises turėti tam tikras darbo ir poilsio sąlygas, t. y. iš esmės bendro pobūdžio materialines teises. Darbo ginčų nagrinėjimas, t. y. faktinių aplinkybių nustatymas, jų teisinis įvertinimas bei sprendimų dėl darbo ginčo esmės priėmimas, neįeina į VDI kompetenciją.<sup>271</sup> Nagrinėjant skundus išryškėja ta pati problematika, kuri jau aptarta ir analizuojant DGK sprendimus, dėl galimybės nustatyti tikrąjį darbuotojo darbo laiką, kai galimybės apribotos įrodymų trūkumu, o darbo laiko apskaitos žiniaraščiai, kuriuos pildo darbdavys, ne visuomet atskleidžia realią situaciją, kas reiškia, kad iš esmės sudėtinga įrodyti darbo laiko trukmę tiek nagrinėjant ginčus, tiek ir atliekant ūkio subjektų patikrinimus.

Viename iš gautų skundų dėl galimų darbo laiko pažeidimų darbuotojas teigė, kad teko dirbti ne po 4 val. per dieną, kaip numatyta darbo sutartyje, o po 8 val. Įmonės pateiktų darbo grafikų duomenimis, šis darbuotojas jo nurodomu laikotarpiu dirbo po 4 valandas, kaip ir buvo sutarta. Tokie duomenys buvo nurodyti ir darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Įmonė savo paaiškinime nurodė, kad įmonėje niekas viršvalandžių nedirba. Taigi, patikrinimo metu nebuvo galimybės atlikti darbo laiko kontrolės nurodomą mėnesį, o nesant faktinį darbo laiką patvirtinančių įrodymų, nėra galimybės patvirtinti, kad buvo dirbti viršvalandžiai, taip pat konstatuoti, kad įmonės dokumentuose pažymėti neteisingi duomenys, už ką įmonės vadovui ar jo įgaliotam asmeniui grėstų administracinė atsakomybė pagal ANK.<sup>272</sup> Aptariamam atveju, neturint konkrečių įrodymų apie faktinę darbo laiko trukmę, ginant galimai pažeistas teises DGK, taip pat būtų praktiškai neįmanoma įrodyti faktinio darbo laiko trukmės.

VDI inspektoriai, patikrinimų metu vykdydami nustatytas funkcijas, turi teisę gauti iš darbdavių dokumentus, reikalingus funkcijoms atlikti. Dokumentinės analizės, asmenų paaiškinimų, kitų teisiškai reikšmingų aplinkybių ir faktų vertinimo pagrindu atliekami tyrimai. Dažnai patikrinimų metu svarbią reikšmę turi ir įmonėje dirbančių darbuotojų liudijimai. Kai

---

<sup>270</sup> Naudojami VDI duomenys, taip pat duomenims gauti naudojama institucijos dokumentų valdymo sistema.

<sup>271</sup> „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. lapkričio 19 d., nutartis administracinėje byloje Nr. A-261-1063-07“, Infolex, žiūrėta 2021 m. vasario 27 d., <http://www.infolex.lt/tp/82222>.

<sup>272</sup> 2020 m. gruodžio 2 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-25688, žiūrėta 2021 m. vasario 1 d.

patikrinus dokumentaciją nenustatoma, kad darbo laiko apskaitoje darbuotojams nėra pažymėtas faktinis darbo laikas, o apklausti darbdavio atstovai bei įmonės darbuotojai neigia kitokio darbo organizavimo, nei jis nurodomas apskaitos dokumentuose, egzistavimą, ir nesant papildomų įrodymų, skunduose nurodomų aplinkybių patvirtinti nėra galimybės. Pavyzdžiui, VDI kompetencijos ribose buvo atliktas įmonės patikrinimas, kurio metu darbdavys pateikė paaiškinimus bei dokumentus (darbo sutartis, darbo grafikus, darbo laiko apskaitos žiniaraščius, darbo užmokesčio priskaitymo ir išmokėjimo dokumentus) ir, neturint kitokių duomenų, patikrinimo metu buvo nustatyta, kad darbuotojai dirbo pagal sudarytus darbo laiko grafikus, su kuriais darbuotojai tinkamai supažindinami. Atlikus šį patikrinimą darbo teisės pažeidimų nebuvo nustatyta.<sup>273</sup> Kito patikrinimo atveju skunde buvo nurodoma, kad darbuotojai verčiami dirbti viršvalandžius poilsio dieną ir jau yra suplanuoti darbai, kurie turės vykti savaitgalį, tačiau nurodytu metu atlikus patikrinimą, rastas dirbantis asmuo, kuris nurodė, kad dėl darbo poilsio dieną yra sutarta su vadovu, buvo pateiktas raštiškas darbuotojo sutikimas, todėl pažeidimų nenustatyta.<sup>274</sup> Kitu atveju taip pat buvo gautas skundas dėl darbo laiko organizavimo bei viršvalandinių darbų, tačiau dirbantys darbuotojai nurodė savo darbo laiką ir, tai kad grafikas būna pakabintas matomoje vietoje arba randamas sukurtoje grupėje internete, kad viršvalandžius kartais tenka dirbti, tačiau su jų sutikimu, apmoka už juos tinkamai, atsiskaitymo lapelius gauna, pretenzijų jokių darbdaviui neturi, o patikrinus dokumentus pažeidimų taip pat nenustatyta.<sup>275</sup>

Darbuotojai ne visais atvejais linkę atskleisti pažeidimus galimai dėl nepalankaus darbdavio požiūrio. Skunduose dažnai nurodoma, kad darbuotojai bijo kreiptis ar paliudyti apie darbo teisės pažeidimus arba jie verčiami meluoti. Taip pat galima nesikreipimo priežastis, yra ta, kad darbuotojai nežino, jog teisės aktai nustato tam tikrus reikalavimus, kurių įmonėje nėra laikomasi. Buvo gautas skundas dėl įvairių pažeidimų, ir apklausus darbuotojus dėl darbo ir poilsio laiko režimo, galimai dirbamų viršvalandinių darbų, jie nurodė, kad dirba darbo grafikuose nustatytu laiku, viršvalandinių darbų dirbti netenka. Apklausus darbuotojus, nenustatyta, kad galimai dirbami viršvalandiniai darbai būtų neapskaityti. Tačiau išnagrinėjus įmonės buhalterinius dokumentus, nustatyti darbo ir poilsio laiko režimo pažeidimai, kai darbuotojai dirba daugiau kaip 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas.<sup>276</sup> Kitame skunde nurodyta, kad darbuotojai be jų sutikimo verčiami dirbti poilsio dienomis ir viršvalandžius, o iš tiesioginio vadovo patiria psichologinį smurtą. Pasak pareiškėjo, darbuotojai verčiami dirbti po 14 val., o atsisakius dirbti, naudojamas psichologinis spaudimas. Paminėtos konkrečios dienos, kada buvo dirbami viršvalandžiai, tačiau nustatyta, kad darbuotojams viršvalandžiai apskaitomi ir už juos apmokėta. Taip pat nustatyta, kad

---

<sup>273</sup> 2018 m. gruodžio 18 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-24869, žiūrėta 2021 m. vasario 1 d.

<sup>274</sup> 2020 m. gruodžio 2 d., skundas, registracijos Nr. APS-131-25701, žiūrėta 2021 m. vasario 1 d.

<sup>275</sup> 2020 m. gruodžio 1 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-25526, žiūrėta 2021 m. vasario 2 d.

<sup>276</sup> 2020 m. lapkričio 30 d., skundas, registracijos Nr. APS-2-25459, žiūrėta 2021 m. vasario 4 d.

dirbant viršvalandžius pagal suminę darbo laiko apskaitą viršijama maksimali leistina 52 val. darbo laiko trukmė per kiekvieną 7 dienų laikotarpį (nustatyti atvejai, kai darbo laikas truko 59, 53, 57, 55, 62,5, 61, 54,5 val. per 7 dienų laikotarpius). Darbuotojai per darbo dieną (pamainą) dirbo ilgiau kaip 12 val.<sup>277</sup> Pasitvirtinus aplinkybėms, kad prieš darbuotojus naudojamas psichologinis smurtas, akivaizdu, kad šie darbuotojai gali neišdrįsti atskleisti galimų pažeidimų ar kreiptis ir ginti savo galimai pažeistas teises patys. Dar kitame skunde nurodoma, kad darbuotojai dirba pamainomis po 12-13 val. per dieną, ir yra "legalus" grafikas, kuriame parašyta, kad darbuotojams nustatyta dirbti po 8 val. su pertraukomis, nors faktiškai jokios pertraukos nesuteikiamos. Asmuo taip pat nurodė, kad patikrinimų metu darbuotojai verčiami meluoti, kad gauna 3 eurų valandinį atlyginimą ir dirba 8 val. per dieną, turi pertraukas.<sup>278</sup> Dar vienas atvejis, kai skunde nurodoma, kad įmonėje daug darbo teisės bei kitu pažeidimų, vienas iš jų – pasiruošimas darbui neįtraukiamas į darbo laiką, o darbuotojai įbauginti ir bijo pranešti apie jiems žinomus pažeidimus. Patikrinimo metu nustatyta, kad pagal darbuotojų darbo grafiką ir darbo laiko apskaitos žiniaraštį 5 darbuotojai dirbo daugiau nei 52 val. per septynių dienų laikotarpį. Taip pat apklausti darbuotojai dėl pasiruošimo darbui rytinėmis valandomis, ir visi patvirtino, kad į darbą ateina 10-15 min. iki darbo pradžios, persirengia, aptaria darbus, o darbą pradeda 7 ar 8 val. ryte, pagal darbo grafiką.<sup>279</sup> Šis skundas atskleidžia ir tai, kai darbdaviai į darbo laiko apskaitą įtraukia ne visus laikotarpius, kurie turi būti įtraukiami į darbo laiko trukmę.

Dėl darbo laiko įskaitymo į darbo laiko trukmę paminėtinas skundas, kuriame darbuotojas nurodė, kad važiuoja į įvairius objektus, tačiau kelionės laikas neįtraukiamas į darbo laiką. Patikrinimo metu išanalizavus darbo laiko apskaitos ir kitus dokumentus nematyti, kad darbuotojams vykstantiems į kitame mieste esanti statybos objektą būtų žymimas darbuotojo kelionėje išbūtas laikas. Buvo paaiškinta, kad darbuotojams buvo pasiūlyta juos apgyvendinti šalia objekto, tačiau įmonės vadovas pripažįsta, kad darbuotojams atsisakius, jie į darbo vietą privalo atvykti savo transportu arba naudotis įmonės suteiktu transportu, ir dėl to nelaikė darbuotojo kelionės laiko darbo laiku.<sup>280</sup>

Dėl galimų darbo laiko pažeidimų darbuotojai dažnai kreipiasi, turėdami tikslą nustatyti faktinę situaciją, kurią nustačius keliant reikalavimus dėl apmokėjimo DGK, kur kas lengviau įrodyti, jog darbo laikas skyrėsi nuo nurodomo darbo laiko apskaitos dokumentuose, pavyzdžiui, tiriant vieną iš gautų skundų, nustatyta, jog darbo sutartis nutraukta netinkamu pagrindu, o taip pat, kad įmonės pateiktuose darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose žymėtas darbo laikas nesutampa

---

<sup>277</sup> 2020 m. gruodžio 14 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-26475, žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.

<sup>278</sup> 2018 m. gegužės 21 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-10306, žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.

<sup>279</sup> 2018 m. gegužės 9 d., skundas, registracijos Nr. APS-36-9446, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>280</sup> 2020 m. rugpjūčio 4 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-17115, žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.

su buvimo darbo vietoje (ir darbo) laiku.<sup>281</sup> Tačiau tą nustatyti prireikia ir papildomų įrodymų, pavyzdžiui, vaizdo įrašų, liudininkų parodymų ar kt. Dažnai darbuotojai kreipiasi jau pasibaigus darbo santykiams, siekdami išsireikalauti tinkamą apmokėjimą, tačiau, nesikreipiant darbo santykių metu, nustatyti situaciją tampa kur kas sudėtingiau. Skunde pareiškėjas nurodo, kad dirbdavo nuo 6 val. iki 20 val. ir darbo laikas buvo neapskaitomas, pažeidžiamas darbo ir poilsio laiko režimas, tačiau patikrinti darbo laiko, kai pareiškėjas įmonėje jau nebedirba daugiau kaip metus, nebuvo galimybės. Patikrinimo metu buvo tikrinama tuo metu įmonėje dirbančių darbuotojų darbo laiko apskaita, tačiau pažeidimų nenustatyta.<sup>282</sup> Kitame skunde pareiškėjas teigia, kad dirbo viršvalandžius poilsio dienomis. Iš patikrinimo metu pateiktų darbo laiko apskaitos žiniaraščių matyti, kad asmuo dirbo pirmadieniais – penktadieniais po 8 val. per dieną. Šio patikrinimo metu apklausti darbuotojai nepatvirtino, kad dirba viršvalandžius bei poilsio dienomis. VDI, neturėdama faktinių įrodymų dėl galimai dirbtų viršvalandžių bei darbo poilsio dienomis, negali įpareigoti darbdavio už tai apmokėti. Paminėtina, kad darbo laiko režimo pažeidimų nustatymas atgaline data objektyviai nėra įmanomas, o tokio galimo darbo laiko pažeidimo faktai turėtų būti keliami nedelsiant ir operatyviai, nes tik tada VDI gali identifikuoti daromus darbo įstatymų pažeidimus ir taikyti administracinio poveikio priemones.<sup>283</sup>

Tam tikrais atvejais praktikoje vykstantiems darbo laiko pažeidimams nustatyti palankios aplinkybės susidaro ir dėl darbo pobūdžio. Viename iš pateiktų skundų buvo nurodomi darbo laiko pažeidimai (dirbami viršvalandiniai darbai viršijant maksimaliai leistiną jų normą) ir informacija, kad darbo laiko apskaitos dokumentuose nežymimas faktinis darbo laikas. Įmonėje nebuvo darbuotojų, su kuriais pareiškėjas nuolat būtų dirbęs ir kurie galėtų paliudyti aplinkybes, darbo vieta nebuvo filmuojama, todėl jeigu ne papildomi įrodymai, būtų sudėtinga nustatyti faktinį darbo laiką. Kiti įmonės darbuotojai nurodė, kad minėtų pažeidimų įmonėje nėra. Įmonės vadovė nurodė, kad darbuotojai dirba darbo grafike nustatytu laiku, poreikio dirbti viršvalandžius nėra, nei vienas darbuotojas nėra kreipęsis dėl klausimų, susijusių su jų darbo laiku. Ji taip pat nurodė, kad darbuotojų darbo laiko pabaiga nėra niekur fiksuojama (nei kompiuterių informacinėje sistemoje, nei kitame įmonės dokumente), nėra darbuotojų identifikacinių elektrinių kortelių ir pan. Tačiau patikrinimo metu nebuvo pateikti dokumentai, įrodantys, kad pareiškėjas supažindintas su savo darbo laiku. Pasak vadovės, darbuotojas priimtas vėliau, nei patvirtintas grafikas, ir buvo žodžiu nurodoma, kad jis dirbs kito grafike nurodomo darbuotojo darbo valandomis. Pažymėtina, kad iš darbo jau išėjusiai darbuotojai pagal darbo grafiką buvo numatyta 40 val. per savaitę darbo laiko norma, o su pareiškėju tuo metu buvo susitarta dėl 30 val. per savaitę. Gautas ir dar vienas svarbus

---

<sup>281</sup> 2017 m. gruodžio 27 d., skundas, registracijos Nr. APS-3-25673, žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.

<sup>282</sup> 2018 m. gruodžio 27 d., skundas, registracijos Nr. APS-2-25234, žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.

<sup>283</sup> 2018 m. balandžio 26 d., skundas, registracijos Nr. APS-36-8665, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.



įrodymas, kad darbo funkcijų vykdymo metu darbuotojas įteikia siuntas, ir pateikti atiduotų siuntų sąrašai su pareiškėjo parašais bei įrašyta informacija apie įteikimo datą ir valandą. Remiantis šiais dokumentais, nustatyta, kad pareiškėjas dirbo ilgiau nei nustatytas darbo laikas, o įmonės darbo laiko apskaitos žiniaraštyje dirbti viršvalandžiai nėra pažymėti, taip pat įmonės darbo užmokesčio priskaitymo žiniaraščiuose nėra duomenų apie apmokėjimą už viršvalandžius.<sup>284</sup>

Patikrinimuose dažnai nustatomi pažeidimai, kad darbuotojų darbo grafikai sudaromi taip, jog pažeidžiamas maksimaliojo 52 val. per kiekvieną 7 dienų laikotarpį laikas.<sup>285</sup> Pavyzdžiui, atlikus patikrinimą dėl vieno iš pateiktų skundų, nustatyta, kad skunde paminėtu laikotarpiu darbuotojui buvo nurodyta dirbti 56 valandas. Buvo nustatyta 14 valandų darbo dienos trukmė, po kurios suteikiamas tik 10 valandų poilsio laikas.<sup>286</sup>

Skunduose labai dažnai nurodomos aplinkybės, kad darbdavys netinkamai tvarko darbo laiko apskaitą. Paminėtinas atvejis, kai darbuotoja kreipėsi su skundu, nurodydama, kad darbdavys neapskaito naktį dirbto laiko. Patikrinimo metu buvo įvertinti įmonės pateikti dokumentai ir nustatyta, kad ne visas dirbtas darbo laikas buvo apskaitytas pagal DK normas, neįtrauktas darbo laikas dirbtas naktį.<sup>287</sup> Šiuo atveju darbuotoja buvo pateikusi įvairių dokumentų, įrodančių faktinę darbo laiko trukmę. Tačiau atvejų, kai nevedama darbo laiko apskaita arba ji vedama netinkamai, matyti ir daugiau, pavyzdžiui, viename iš skundų buvo nurodoma, kad su darbuotoja susitarta dėl 0,5 etato (aut. pastaba: 20 val. darbo laiko normos), tačiau realus laikas buvo dirbamas kaip visu etatu (40 val. per savaitę). Patikrinimo metu liudytojai nurodė, kaip dirba minėta darbuotoja, t. y. pirmadieniais – penktadieniais nuo 9.00 iki 17.00, taip pat dirba ir šeštadieniais nuo 9.00 iki 14.00, tą patvirtina ir kiti asmenys, kurie darbovietėje lankėsi skirtingais laikais ir nurodė, kad visuomet minėtu laiku matydavo šią darbuotoją. Darbdavio atstovas pateikė informaciją, kad darbuotoja dirbo tik po 4 val. per dieną, taip pat pateikė ir darbo laiko apskaitos dokumentus, kuriuose toks laikas ir nurodytas, tačiau prisipažino, kad darbuotoja šeštadieniais dirbo, o darbo laikas šeštadienį nepažymėtas darbo laiko apskaitos dokumentus ir grafikuose.<sup>288</sup> Kitas atvejis, kai skunde nurodoma, kad buvo netinkamai išmokėtas darbo užmokestis. Patikrinimo metu įvertinus įmonės darbuotojų darbo užmokesčio apskaičiavimą, atsižvelgiant į įmonės darbo grafikuose bei įmonės darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose nurodytą informaciją apie darbuotojų darbo laiką valandomis, nustatyta, kad įmonės dokumentuose nėra atskirai išskirtas darbuotojų dirbtas darbo laikas naktį (taip pat darbo laikas švenčių dieną), ir už šį laiką nėra papildomai priskaičiuotas darbo

---

<sup>284</sup> 2017 m. gruodžio 8 d., skundas, registracijos Nr. APS-36-24597, žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.

<sup>285</sup> 2020 m. lapkričio 11 d., skundas, registracijos Nr. APS-2-26523, žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.

<sup>286</sup> 2018 m. rugsėjo 4 d., skundas, registracijos Nr. APS-7-17596, žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.

<sup>287</sup> 2018 m. gegužės 2 d., skundas, registracijos Nr. APS-2-8928, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>288</sup> 2017 m. rugsėjo 14 d., skundas, registracijos Nr. APS-7-18079, žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.

užmokestis.<sup>289</sup> Kitu atveju nustatyta, kad darbdavys netvarko darbuotojų darbo laiko apskaitos, todėl patikrinimo metu nebuvo galima nustatyti, ar asmuo, kuris kreipėsi, dirbo pažeidžiant darbo ir poilsio laiko režimą ir ar buvo tinkamai apmokėta už darbą.<sup>290</sup> Dar vienas nagrinėtas skundas, kuriame nurodoma, jog darbai vykdomi kiekvieną dieną, taip pat ir savaitgaliais, bet įmonė neveda darbo laiko apskaitos. Buvo apklausiamas darbdavys, tikrinti jo pateikti dokumentai ir tyrimo metu pasitvirtino darbuotojo pateikta informacija dėl darbo laiko apskaitos nevedimo.<sup>291</sup> Dar vienas paminėtinas atvejis, kai skunde darbuotojas nurodo, kad atsiskaitymo lapeliuose nurodoma, jog kovo mėnesį darbuotojas dirbo – 120 val., balandžio mėnesį – 159 val., gegužės mėnesį – 48 val. Tačiau faktiškai buvo dirbama kitaip, ir šis laikas matomas pamainos viršininko fiksuojamoje darbo laiko apskaitoje, kurią turi kompiuteryje, taip pat pagal maršrutų lapuose žymimą laiką (faktiškai kovo mėnesį darbuotojas dirbo — 168 val., balandžio mėnesį — 208 val., gegužės mėnesį asmuo faktinio laiko nežino, dirbo 5 dienas, darbuotojo skaičiavimu, laikas viršijo 48 val.). Darbuotojas nurodo, kad jam nebuvo apskaičiuota ir išmokėta už viršvalandinį darbą ir darbą švenčių dienomis, teigia, kad keliuose maršrutuose dažnai yra dirbama daugiau 12 val. leistinas laikas, t. y. dirbama po 13-15 val., ir nurodo, kad įmonėje yra įprasta tvarka klastoti darbuotojų darbo laiko apskaitos dokumentus, neapskaitant faktiškai dirbto laiko.<sup>292</sup> Taip pat nustatytas atvejis, kai darbuotojas dirbo prastovos ir kasmetinių atostogų metu. VDI patikrinimo metu nustatė, kad įmonės darbo laiko apskaitos žiniaraštyje nėra pažymėtas darbas nuodytomis dienomis, konstatuota, kad įmonė įtraukė (žinomai) netikslius duomenis į darbo laiko apskaitos žiniaraštį, jame nežymėjo faktinių duomenų.<sup>293</sup> Dėl darbo laiko apskaitymo teikiama gana daug skundų, ir dar vienas iš atvejų, kai skunde asmuo nurodo, kad konkrečią nurodomą dieną į darbą atvyko 7 val., o iš darbo buvo išvežtas greitosios pagalbos automobiliu 18.40 val. ir prašė patikrinti, ar darbdavys tinkamai apskaitė dirbto laiko trukmę šią dieną, tačiau pažeidimas nepasitvirtino. Skunde buvo nurodoma jog aptariamą dieną darbuotojas dirbo nuo 7 val. iki 18.40 val. t. y. dirbo ilgiau nei sutarta darbo sutartimi. Atkreiptinas dėmesys į teismų suformuotą praktiką dėl viršvalandžių: konstatuoti viršvalandžių fakto remiantis vien tik ilgesne darbo laiko trukme nei sutarta darbo sutartyje ar numato norminis teisės aktas, nepakanka. Viršvalandžiais nėra laikomas darbas, kuomet dirbama be darbdavio žinios ar be jo leidimo. Esant tokiam teisiniam reglamentavimui, kuomet teisės norma suformuota neimperatyvia forma, inspektorius negali teikti privalomų vykdyti nurodymų dėl darbo laiko apskaitos vedimo. Darbo laiko apskaita tiesiogiai susijusi su teisingu apmokėjimu. Šis klausimas, esant aukščiau išvardintoms aplinkybėms, ir yra

<sup>289</sup> 2019 m. gegužės 7 d., skundas, registracijos Nr. APS-131-8810, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>290</sup> 2018 m. gegužės 22 d., skundas, registracijos Nr. APS-36-10379, žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.

<sup>291</sup> 2018 m. gegužės 3 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-9080, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>292</sup> 2018 m. gegužės 16 d., skundas, registracijos Nr. APS-36-10078, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>293</sup> 2020 m. rugpjūčio 5 d., skundas, registracijos Nr. APS-131-17197, žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.

esminis. Įvertinus visas aplinkybes ir teisinį darbo laiko apskaitos reglamentavimą, konstatuojami darbo ginčo dėl teisės požymiai.<sup>294</sup>

Nagrinėjant skundus nustatomi atvejai, kai darbo sutartyse netinkamai susitariama dėl darbo laiko normos, kuri negali viršyti 40 val., jeigu nėra sulygta dėl papildomo darbo ar darbų masto padidėjimo. Pasitaiko atveju, kai darbdavio pateiktoje darbo sutartyje darbo laiko norma nustatoma taip: ne daugiau 48 val. per savaitę,<sup>295</sup> 48 val. per savaitę darbo laiko norma taikant suminę darbo laiko apskaitą,<sup>296</sup> ne daugiau kaip 52 val. darbo laiko norma per 7 dienas pagal suminę darbo laiko apskaitą.<sup>297</sup>

Pažeidžiamos ir teisės aktuose aiškiai ir nedviprasmiškai apibrėžtos maksimaliojo darbo laiko ribos. Viena iš skundų prašoma peržiūrėti darbo grafikus. Iš įmonės pateiktų dokumentų nustatyta, kad pareiškėjas ir kiti darbuotojai dirba pagrindinį ir papildomą darbą, tačiau pasitaiko atveju, kad per 7 dienų laikotarpį dirbama daugiau kaip 60 valandų.<sup>298</sup> Kito patikrinimo atveju nustatyta, kad darbuotoja dirba vienose pareigose pagal pilną darbo laiko normą ir jai laikinai skirtas papildomas darbas. Įstaigos darbo laiko apskaitos žiniaraščio duomenimis, šios darbuotojos darbo laikas kartu su papildomu darbu yra 60,5 val. (t. y. viršija 60 val. per kiekvieną 7 dienų laikotarpį).<sup>299</sup> Skunduose nurodomos ir aplinkybės, kai vietoj 12 darbo valandų tenka dirbti, pavyzdžiui, po 15 val.<sup>300</sup> Taip pat – kad darbdavys neužtikrina, jog kad per 7 paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį dirbama ilgiau nei 12 val. viršvalandžių, o būtent nustatyta, kad skirtingais laikotarpiais buvo dirbta po 14 val. ir 13 val. viršvalandžių.<sup>301</sup> Kitas darbuotojas skunde nurodo, kad gaudavo darbo užmokestį už 8 val. darbo laiką, nors faktiškai dirbdavo nuo 14 iki 16 val. per dieną. Įvertinus darbdavio pateiktus įmonės dokumentus, nustatyta, kad darbuotojai dirbo pažeidžiant DK, nes per 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį jiems nesuteiktas bent 35 val. poilsio laikas.<sup>302</sup> Dar viename iš skundų pareiškėja nurodo, kad blogai pasijutusi negalėjo atvykti į darbą, tačiau darbdavys nesurado, kuo ją pakeisti, atvežė vaistų ir leido pagulėti, ir ji nuolat dirba po 13 val.<sup>303</sup>

Kaip jau matyti ir iš aukščiau aptartų skundų, dažnai nurodoma ir situacija, kai netinkamai sudaromi arba nesudaromi darbo grafikai ir darbuotojai dirba viršvalandžius. Remiantis DK nuostatomis, darbo grafikai turi būti sudaromi darbuotojams, dirbantiems kintančiu darbo laiko

---

<sup>294</sup> 2019 m. rugsėjo 16 d., skundas, registracijos Nr. APS-3-17616, žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.

<sup>295</sup> 2020 m. balandžio 10 d., skundas, registracijos Nr. APS-2-8419, žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.

<sup>296</sup> 2020 m. gruodžio 7 d., skundas, registracijos Nr. APS-131-26049, žiūrėta 2021 m. vasario 4 d.

<sup>297</sup> 2019 m. gegužės 7 d., skundas, registracijos Nr. APS-131-8810, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>298</sup> 2019 m. rugsėjo 24 d., skundas, registracijos Nr. APS-131-18227, žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.

<sup>299</sup> 2018 m. gegužės 17 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-10013, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>300</sup> 2018 m. gegužės 15 d., skundas, registracijos Nr. APS-36-9909, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>301</sup> 2019 m. gegužės 9 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-8946, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>302</sup> 2019 m. gegužės 27 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-10102, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>303</sup> 2019 m. rugsėjo 16 d., skundas, registracijos Nr. APS-131-17605, žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.

režimu, o kitų darbuotojų, kurių darbo laikas nėra kintantis, darbo laikas gali būti apspręstas vidaus teisės akte. Atliekant vieną iš patikrinimų nustatyta, kad įmonės darbo tvarkos taisyklėse reglamentuotas darbuotojų darbo ir poilsio laikas ir nustatyta, kad darbdavys gali keisti įmonės darbo laiko pradžią ir pabaigą, apie tai informuodamas darbuotojus iš anksto. Įmonės vadovo paaiškinamajame rašte nurodyta, kad paprastai darbuotojas darbo dienos pradžios ir pabaigos laiką pasirenka pagal savo patogumą – darbdavys itin griežtai to nekontroliuoja. Tik matant, kad darbuotojas nedirba darbo sutartyje numatyto 8 val. darbo laiko, yra keliamas klausimas dėl griežtesnės darbo laiko kontrolės. Įmonės pateiktuose darbuotojų darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose darbuotojų dirbti viršvalandžiai nėra pažymėti. Vadovas paaiškino, kad įmonė nėra gamybinė, krovos ar pan., viršvalandžiai darbuotojams paprastai nėra skiriami, darbuotojas pats savo darbo užduotis ir funkcijų atlikimą planuoja si dienos/savaitės eigoje ir yra atsakingas už tinkamą darbų atlikimą. Darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose nėra žymima ir nėra sekama, kada darbuotojas ateina ir kada išeina iš darbo, t. y. pasitikima darbuotojų sąžiningumu ir žymimas tik pagal darbo sutartį nustatytas darbo laikas, jei nėra duomenų, kad darbuotojas šio darbo laiko neišdirbo. Patikrinimo metu įmonės darbuotojai nepatvirtino, kad jie dirba viršvalandžius. Taigi, patikrinimo metu negauta aiškių, neginčijamų duomenų, kad darbuotojai dirba viršvalandžius, tačiau tokia tikimybė neatmesta. Pareiškėjas teigė, kad įmonėje vyksta susirinkimai nuo 7.30 val., kai darbo laikas yra nuo 8.00 val., įmonės administracija nurodė, kad periodiškai darbų organizavimo, planavimo tikslais yra daromi darbuotojų susirinkimai, parenkant patogiausią laiką kiekvienam skyriui. Tais atvejais, kai susirinkimai daromi 7:30 val., juose dalyvaujančių darbuotojų darbo laikas baigiasi 16:30 val. Patikrinimo metu nebuvo rasta patikimų įrodymų konstatuoti, kad darbuotojų darbo laikas dėl susirinkimo prasitęsė ir jie dirbo viršvalandžius.<sup>304</sup> Aptarti atvejai patvirtina, kad nesant tinkamos darbo laiko apskaitos, itin sudėtinga nustatyti pažeidimus. Pastebima, kad darbo laiko apskaita vedama netinkamai itin dažnai. Pavyzdžiui, nustatyta, kad darbuotojas pagal budėjimo grafiką visą mėnesį dirbo kas antrą parą nesuteikiant nepertraukiamojo poilsio laiko. Taip pat šioje darbovietėje neapskaitomas darbuotojų darbo laikas šeštadieniais, už neapskaitytą darbo laiką nesumokėtas atlygis, darbuotojams atsiskaitymo lapeliai suformuojami, bet neįteikiami, darbuotojai nesupažindinami su darbo grafikai šeštadieniais. Darbdavys su išvardintais pažeidimais sutinka ir įsipareigoja ištaisyti.<sup>305</sup> Dar viename iš skundų nurodoma, kad nesilaikoma darbo laiko normos ir, neįvedus suminės darbo laiko apskaitos, reikalaujama nuolat dirbti ilgiau nei nustatyta darbo laiko norma, t. y.: „mano darbo sutartyje yra 40 val. per savaitę darbo laikas, tai yra maždaug 160 val. per mėnesį, o darbo laikas nuo 8 val. iki

<sup>304</sup> 2019 m. gegužės 15 d., skundas, registracijos Nr. APS-131-9292, žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.

<sup>305</sup> 2020 m. lapkričio 25 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-25331, žiūrėta 2021 m. vasario 4 d.

18 val. tai yra 9 darbo valandos ir jokių pamainų nėra, bei bent vieną savaitgalį per mėnesį reikia dirbti nuo 9 val. iki 15 val. nors darbo sutartyje apie tai nepaminėta“.<sup>306</sup> Taigi, gautuose skunduose pateikiami labai įvairūs darbo laiką reglamentuojančių normų pažeidimai. Nors įvertinus įmonių pateiktus dokumentus ir kitus įrodymus, pažeidimus ne visuomet pavyksta nustatyti.<sup>307</sup>

Kai kuriais atvejais pažeidimų nenustatyta lemia ir kitos objektyvios priežastys, pavyzdžiui, inspektoriams atliekant vieną iš patikrinimų, nurodytu adresu darbovietės patalpos uždarytos ir įmonė veiklos nevykdo. Būtent šio skundo atveju įmonės registracijos ir buveinės adresu buvo siunčiami kvietimai atvykti į VDI, bet nurodytu laiku darbdavys neatvyko ir dokumentų nepateikė. Dėl šių priežasčių nebuvo galimybės nustatyti darbo užmokesčio mokėjimo ir darbo laiko tvarkos pažeidimus.<sup>308</sup> Žinoma pasitaiko atvejų, kai skunduose pateikiama informacija nepasitvirtina. Pavyzdžiui, viename iš skundų prašoma nuvykti patikrinti, kaip tiksliai apskaičiuojamos dirbančiųjų darbo valandos, ar darbo užmokestis atitinka dirbtas valandas kai dirbama ne pagal grafiką. Taip pat prašoma patikrinti, kaip savaitgaliais laikomasi darbo grafiko, kaip laikomasi DK reikalavimų dėl apmokėjimo, kai dirbama ne pagal grafiką. Šiuo atveju kiekviename padalinyje, kuriame buvo atliekami patikrinimai, buvo pateikti darbo grafikai bei jų pakeitimai, jei tokie buvo. Darbuotojai dirbo darbo grafikuose nustatytu laiku. Kalbinti darbuotojai žodžiu paaiškino, kad darbo grafikai yra keičiami išreiškus darbuotojui sutikimą. Įmonės vadovas pateikė visus reikalaujamus dokumentus bei žodžiu atsakė į pateiktus klausimus. Išanalizavus pateiktus patikrinimo metu surinktus duomenis buvo padaryta išvada, kad pranešime nurodytos aplinkybės nepasitvirtino.<sup>309</sup> Kitas patikrinimas buvo atliekamas gavus skundą dėl restorano, kuriame, pagal pareiškėją, nežymimas dirbtas darbas šventinėmis dienomis, atitinkamai už tai nėra užmokama, kai kurie darbuotojai dirba be poilsio dienų, nors grafike rodoma kitaip, su kita dalimi nurodomų darbuotojų sudarytose darbo sutartyse susitarta dėl ne viso darbo laiko, o faktiškai dirba po 12 val. per dieną, taip pat netinkamai sudaromi darbo grafikai, nesuteikiama pietų pertrauka. Tačiau patikrinimo metu darbuotojai nurodė, kad su jais sudarytos darbo sutartys, dirbama pagal nustatytą darbo grafiką, poilsio dienos ir pietų pertrauka suteikiama, darbo užmokestis mokamas tinkamai ir laiku išduodant atsiskaitymo lapus, tenka dirbti per šventines dienas, už kurias atitinkamai apmokama. Nustatyta, kad darbuotojai dirbo darbo grafike nustatytu laiku, su jais sudarytos darbo sutartys ir jie dirba visą darbo laiko normą. Nuvykus pakartotinai minėtoje darbo vietoje rasti dirbantys tie patys darbuotojai, pažeidimų nenustatyta, taigi skunde nurodyta informacija nepasitvirtino.<sup>310</sup>

---

<sup>306</sup> 2020 m. gruodžio 3 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-25755, žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.

<sup>307</sup> Ibid.

<sup>308</sup> 2017 m. gruodžio 14 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-24997, žiūrėta 2021 m. vasario 5 d.

<sup>309</sup> 2017 m. rugsėjo 11 d., skundas, registracijos Nr. APS-36-17743, žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.

<sup>310</sup> 2019 m. gegužės 30 d., skundas, registracijos Nr. APS-3-10423, žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.

Dalis teikiamų skundų būna nepagrįsti, nes skundai teikiami dėl įvairių motyvų, kartais netinkamai suprantant teisės normas, reglamentuojančias maksimalų darbo laiką ir pan., tačiau reikalingi sprendimai, leidžiantys objektyviau apskaičiuoti faktiškai dirbtą laiką, kurie kartu ir užtikrintų teisę į gynybą darbuotojų atžvilgiu ir apsaugotų darbdavius nuo nepagrįstų skundų, o kontrolės institucijoms sudarytų galimybę patikrinimų metu identifikuoti pažeidimus. Pavyzdžiui, darbuotojų, kurių darbo laikas yra fiksuojamas skaitmeniniu būdu (tiriant skundą tikrinamas vairuotojų darbo laikas, užfiksuotas skaitmeniniu tachografu), faktinį darbo laiką pavyksta nustatyti įvertinus duomenis, iš kurių matyti, ar darbo laikas fiksuojamas darbo laiko apskaitos dokumentuose sutampa su faktiniu darbo laiku.<sup>311</sup> Nors kitame skunde nurodoma, kad įmonėje neapskaitomi viršvalandžiai bei naktinis darbas, bendras vairuotojų darbo laikas viršija 60 val. per savaitę, vairuotojai verčiami sistemingai pažeisti darbo ir poilsio režimą, duodami nurodymai trumposiomis žinutėmis, darbuotojai, važiuojantys Lietuvoje, verčiami išimti vairuotojo kortelę iš tachografo ir tokiu būdu vykti iki nurodytos vietos, vietiniams pervežimams bei vykimui į Rusiją naudojamos kitų asmenų vairuotojo kortelės, kurie neturi nei vairuotojo pažymėjimo, nei reikalingos vizos. Šiuo atveju pažeidimai buvo nustatyti ir už darbo įstatymų pažeidimus įmonės vadovui taikyta atsakomybė.<sup>312</sup> Suprantama, kad net ir tuo atveju, jeigu darbo laikas būtų fiksuojamas skaitmeniniu būdu, nebūtų įmanoma visiškai išvengti maksimaliojo darbo laiko pažeidimų, tačiau autorės nuomone, jų sumažėtų, o taip pat būtų įgyvendinama kontrolės funkcija.

Iki ESTT bylos,<sup>313</sup> kurioje teismas nusprendė, kad turi būti sekamas visas darbo laikas (ne tik viršvalandžiai) ir valstybės narės turi pareigą sukurti objektyvią, patikimą ir prieinamą dienos darbo laiko matavimo sistemą, darbo laiko skaičiavimas ES nebuvo privalomas. Po šios bylos Ispanija įvedė įstatymą, kuriame nustatyta, kad visos įmonės privalo tvarkyti savo darbuotojų valandinę apskaitą, kurią turi saugoti 4 metus. Laiko apskaita turi būti vieša ir prieinama darbuotojams, profesinėms sąjungoms ir vyriausybei. Darbuotojai turi žinoti įprastos darbo dienos pasiskirstymą ir trukmę. Profesinėms sąjungoms kas mėnesį turi būti pranešama apie darbuotojų viršvalandžius. Turi būti registruojamas kiekvieno darbuotojo kiekvienos darbo dienos pradžia ir pabaiga, įskaitant pertraukas. Šis įstatymas buvo sukurtas padėti ištaisyti netikrumo, mažų atlyginimų ir skurdo padėtį, kuri paliečia daugelį darbuotojų, kurie kenčia nuo darbdavių piktnaudžiavimo. Priemonės yra skirtos darbo valandų atskleidimui, kadangi susiklostė situacija, kai viršvalandžiai neapmokami. ES aiškiai nenurodo, kokia turėtų būti darbo laiko apskaitos sistema, tai paliekama nuspręsti valstybėms narėms, tačiau turi būti užtikrintas tikslumas ir

<sup>311</sup> 2020 m. lapkričio 11 d., skundas, registracijos Nr. APS-1-24897, žiūrėta 2021 m. vasario 1 d.

<sup>312</sup> 2020 m. rugpjūčio 12 d., skundas, registracijos Nr. APS-131-17762, žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.

<sup>313</sup> Teisingumo Teismo sprendimas, 2019 m. gegužės 14 d byloje byloje C-55/18,, supra note, 103.

objektyvumas, siekiant, kad už viršvalandžius būtų atlyginama ir darbuotojai būtų apsaugoti nuo piktnaudžiavimo.<sup>314</sup>

Nuolat skunduose ir pranešimuose besikartojanti situacija, kai darbuotojai teigia dirbantys viršvalandinius darbus, tačiau nustatyti tokias faktines aplinkybes ypač sunku, ir dažnu atveju pritrūksta duomenų nustatyti, kad buvo dirbama kitaip nei nurodoma darbo laiko apskaitos dokumentuose. Dažniausiai pranešimuose nurodoma, kad galimai daromi darbo teisės pažeidimai ir neteisingai deklaruojamas darbo laikas, taip pat tokių pažeidimų yra daugiausiai iš pasitvirtinusių. Nesikreipiama dėl pažeidimų, susijusių su vidutinės 48 val. per septynias dienas trukmės užtikrinimu (skundų aplinkybėse ir tyrimo dokumentuose nebuvo rasta nei vieno šios rūšies pažeidimo) (žr. Priedą Nr. 7 Skunduose nurodomi ir nustatyti pažeidimai).

*Apibendrinant* tyrimo duomenis ir šiame skyriuje paminėtą problematiką, pažymėtina, kad nagrinėjant DGK praktiką iškeltos dvi galimos hipotezės: kad Lietuvoje darbuotojai nelinkę ginti pažeistų teisių, susijusių su jų darbo laiko trukme, arba, kad jų teisės nėra pažeidžiamos (ar pažeidžiamos itin retai) ir todėl nesiformuoja praktika teismuose. Tačiau išanalizavus VDI gautuose skunduose pateiktą informaciją ir statistiką autorė daro išvadas, kad praktikoje darbo teisės normos vis dar yra dažnai pažeidžiamos. Susiformuoja nuomonė, kad darbuotojai pažeistų teisių nelinkę ginti, ir tą sąlygoti gali įvairios priežastys, tarp jų – baimė dėl darbo santykių ateityje, ar net ir ta priežastis, kad, esant tinkamam apmokėjimui, darbuotojai ir patys yra linkę dirbti ilgiau, net ir tuomet, kai pažeidžiami maksimaliojo darbo laiko reikalavimai, o kreipiasi su skundais ar reikalavimais tik tuo atveju, jeigu už viršvalandinį darbą nėra apmokama. Tyrimo metu labiausiai išryškėjo problematika, susijusi su darbo laiko apskaita, kuri ne visuomet gali atskleisti *de facto* darbuotojų darbo laiką, ir tai įrodyti tampa išties sudėtinga. Įrodinėjimo našta dėl faktinės darbo laiko trukmės tenka darbuotojui, tačiau, autorės nuomone, ji negali būti beribė, kadangi susiklosto situacija, kai darbuotojas įpareigojamas įrodyti tai, ko įrodyti objektyviai negali. Perkėlus įrodinėjimo našta darbdaviui, taip pat susiklostytų situacija, kai darbdavys turėtų įrodyti tai, ko įrodyti negali, todėl ši problema galėtų būti sprendžiama kitais būdais, o ne vien įrodinėjimo naštos persikirstymu. ES reikalaujama sistema, leidžianti apskaičiuoti darbuotojo dirbtą laiką Lietuvoje yra įdiegta, tačiau stebint praktikoje kylančias problemas, manytina, kad galiojanti sistema, nėra objektyvi ir patikima. Šiuo metu sudėtinga įrodyti faktinę darbo laiko trukmę, kuri yra svarbi ne tik siekiant teisingo apmokėjimo už viršvalandinį darbą, tačiau ir nustatant galimus pažeidimus dėl maksimaliojo darbo laiko. Autorė siūlo, modernėjant šiuolaikinėms technologijoms, palaiptiesiems diegti ir skatinti diegti skaitmeninius darbo laiko fiksavimo būdus (pavyzdžiui, pačiam darbuotojui pasižymint atvykus į darbą ir pasižymint iš jo

---

<sup>314</sup> „EU Time Tracking Law“ Clockify, žiūrėta 2021 m. kovo 5 d., [https://clockify.me/eu-time-tracking-law?fbclid=IwAR1TB8qiWt-2sN\\_iXw1x9wbsQ6gx9Pt-so2gJccdxRd8OIUf7SLZU3osHR8](https://clockify.me/eu-time-tracking-law?fbclid=IwAR1TB8qiWt-2sN_iXw1x9wbsQ6gx9Pt-so2gJccdxRd8OIUf7SLZU3osHR8).

išvykstant), taip galėtų būti išvengiama darbdavių galimai neteisingai apskaitomo darbo laiko ir apsunkinto įrodinėjimo, kad darbuotojas dirbo būtent tuo metu, kadangi dabar dažnai susidaro situacija, kai įrodyti, jog buvo dirbama konkrečiu metu ir būtent darbdavio pavedimu, tampa itin sudėtinga. Dažniausiai pranešimuose nurodoma, kad galimai daromi darbo teisės pažeidimai ir neteisingai fiksuojamas darbo laikas, dėl to neteisingai apskaitomas užmokestis.

Manytina, kad įgyvendinus autorės pasiūlymą ir priėmus sprendimus, susijusius su technologijomis, leidžiančiomis objektyviau apskaičiuoti darbo laiką, būtų užtikrinama darbuotojų teisė į gynybą, ir darbdavių apsauga nuo nepagrįstų skundų. Panašų pasiūlymą buvo teikusi ir Vokietijos profesinių sąjungų konfederacijos valdybos narė nurodydama, kad įvedus skaitmeninius laiko fiksavimo būdus lankstumas nenukentės, priešingai: darbo valandas šiandien galima dokumentuoti išmaniaisiais telefonais ir programomis. Kaip nepaprastai pasikeitė darbo aplinka, taip ir darbo valandų registravimas.<sup>315</sup> Valstybės narės turi imtis visų būtinų priemonių užkirsti kelią maksimalaus savaitės darbo laiko viršijimui, darbdaviai turi sukurti objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, leidžiančią įvertinti kiekvieno darbuotojo kiekvieną dieną dirbto laiko trukmę. Veiksminga darbuotojų saugos ir sveikatos apsauga neturėtų būti grindžiama vien ekonominiais sumetimais, t. y. darbdaviai yra įpareigoti sukurti sistemą, pagal kurią būtų registruojamas dienos laikas, neatsižvelgiant į išlaidas.<sup>316</sup>

---

<sup>315</sup> „All EU employers must now record employees’ working hours, according to European Court of Justice“, Spica, žiūrėta 2021 m. kovo 5 d., <https://www.spica.com/blog/employers-must-record-working-hours?fbclid=IwAR1GHfhySg-lFC8keWQbbvibhGCG-f3issoZ66K042nOFhZuia-p50ZQvpM>.

<sup>316</sup> „Working Time Records: Europe rules that employers must have an objective, reliable and accessible system to record daily working time“, Artxur Cox, žiūrėta 2021 m. kovo 5 d., <https://www.arthurcox.com/knowledge/working-time-records-europe-rules-that-employers-must-have-an-objective-reliable-and-accessible-system-to-record-daily-working-time/?fbclid=IwAR113reAT88VFWfmmmds8NcPnlJChrrqm5IZ8RZW8zgg9uqiIoWQ3DGYQc4>.



## IŠVADOS

1. Maksimaliojo darbo laiko reguliavimo lankstumas bei atitikimas rinkos sąlygoms valstybėse priklauso ir nuo ES bei tarptautinės teisės aktų ir standartų. Vykstantys procesai darbo rinkoje rodo didesnio lankstumo poreikį, kuris atitiktų šiuolaikinius darbo modelius. ES ir tarptautiniuose dokumentuose lankstumas įgyvendinamas numatant nuostatų taikymo išimtis, tačiau, dėl jų reguliavimas tampa itin sudėtingu. Visgi lankstumo įgyvendinimas darbo laiko trukmės ribojimuose susiduria su išūkiu užtikrinti pakankamo lygio darbuotojų apsaugą. Siekiant veiksmingai apsaugoti darbuotojų teises ir įmonių poreikius, o valstybėms tinkamai įgyvendinti įsipareigojimus, į kintančią darbo aplinką būtina reaguoti viršnacionaliniu lygiu. ES teisės aktų atnaujinimo poreikis matomas ir dėl gausios teismų praktikos, kuri nėra perkelta į teisės aktus, dėl ko apsunkinamas šių dokumentų taikymas ir ryškėja teisinio aiškumo ir tikrumo trūkumas.

2. Įvertinus maksimaliojo darbo laiko reglamentavimą ES šalyse, galiojantį Lietuvoje ir buvusį galiojant 2003 m. DK, nustatyta, kad:

2.1. daugumos tarptautinių ir ES dokumentų nuostatos į nacionalinę Lietuvos teisę perkeltos tinkamai, išskyrus darbo dienos trukmę, kuri neatitinka tarptautinių įsipareigojimų dėl pramonėje dirbančių darbuotojų, ir tikslesnis jos įgyvendinimas buvo galiojant 2003 m. DK, nors dabar galiojantis reguliavimas yra lankstesnis. Daugelyje ES šalių nustatyta 8 val. darbo dienos trukmė, tačiau kartu numatoma ir daug išimčių, kada šis laikas gali trukti ilgiau;

2.2. šiuo metu Lietuvoje trūksta aiškumo dėl reikalavimų dirbant keliose darbovietėse, 2003 m. DK nors buvo mažiau lankstus, tačiau aiškiau reglamentavo darbo, dirbant pagal darbo sutartis, sudarytas su keliais darbdaviais, tvarką ir leido tinkamiau įgyvendinti šio darbo laiko kontrolę, kuri šiuo metu nėra tinkamai užtikrinama;

2.3. daugelyje ES šalių nustatyta maksimali vidutinė savaitės darbo laiko trukmė, į kurią Lietuvoje *expressis verbis* neįtraukiamas darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo laikas, nors siekiant ES teisės aktuose numatytų tikslų, darbo laiko ribojimai turi būti taikomi kiekvienam darbuotojui, o ne darbo sutartims ar susitarimams atskirai. Šiuo aspektu reglamentavimas ES teisės aktuose yra neaiškus, dėl ko valstybės narės skirtingai supranta ir įgyvendina reikalavimus;

2.4. kai darbuotojo pareigybei (ar pareigybėms) yra taikoma sutrumpinta darbo laiko norma, darbuotojas atliekantis kelias funkcijas ar dirbantis keliose darbovietėse *de facto* neturėtų dirbti iki 60 val., o siekiant įgyvendinti normų tikslus, šis laikas turėtų būti proporcingai mažinamas;

2.5. dažniausiai ES šalyse nustatytas maksimalus 4 mėnesių apskaitinis laikotarpis, kuris Lietuvoje buvo sutrumpintas. Vis dėlto ilgesnė apskaitinio laikotarpio trukmė darbdaviams suteikia lankstumo, kita vertus, ilgas laikotarpis skatina galimybę netolygiai skirstyti pamainas;

2.6. maksimaliojo darbo laiko reikalavimai Lietuvoje liberalizuoti pritaikant juos darbo rinkos poreikiams, nors reguliavimas išlieka gan griežtas ir pagrindinė maksimaliojo darbo laiko reguliavimo dalis Lietuvoje tenka įstatyminiam reguliavimui, kuris užtikrina mažiausią minimalų darbo sąlygų standartą. Nors kolektyvinės sutartys, labiau priderintos prie konkrečios situacijos, didina lankstumą, darbo našumą bei konkurencingumą.

3. DGK nagrinėjamų ginčų, susijusių su darbo laiku daugėja, ir tai rodo, kad praktikoje kyla problemų dėl reikalavimų įgyvendinimo. Nors ginčiuose paprastai keliami reikalavimai susiję su apmokėjimu, kas leidžia daryti išvadą, kad Lietuvoje darbuotojai nelinkę ginti pažeistų teisių, susijusių su jų darbo laiko trukme, o esant tinkamam apmokėjimui neprieštaruoja dirbti ilgiau. Apie galimai pažeidžiamus maksimaliojo darbo laiko reikalavimus matoma tik iš ieškovų pateikiamų faktinių aplinkybių, kuriomis jie grindžia materialius reikalavimus, dažniausiai nurodydami, kad dirba ilgiau nei leidžiama darbo dienos trukmė.

4. Išryškėjo problema dėl faktinio darbuotojo darbo laiko nustatymo, kai darbo laiko apskaitos žiniaraščiai, kuriuos pildo darbdavys, ne visuomet atskleidžia realią situaciją. Darbo laiko trukmė svarbi ne tik teisingam apmokėjimui, tačiau ir nustatant maksimaliojo darbo laiko reikalavimų pažeidimus. Kilus ginčui darbo laiko trukmės, dažnai sudėtinga arba neįmanoma įrodyti, kad buvo dirbama kitaip nei nurodyta darbo laiko apskaitoje. Įrodinėjimo pareiga negali būti beribė ir neproporcingai didelės apimties, ir niekas negali būti įpareigotas įrodyti aplinkybes, kurių jis objektyviai negali įrodyti. ES reikalaujama sistema, leidžianti apskaičiuoti darbuotojo dirbtą laiką Lietuvoje, yra įdiegta, tačiau nėra objektyvi ir patikima.

5. Dažniausiai skunduose nurodomi pažeidimai, kad galimai neteisingai vedama darbo laiko apskaita, bet nesikreipiama dėl pažeidimų, susijusių su vidutinės 48 val. trukmės užtikrinimu. Maksimaliojo darbo laiko pažeidimų skaičiaus pokyčiai atspindi, kad po DK modernizavimo gaunamų skundų skaičius mažėja, ir tą gali lemti lankstesnės darbo sąlygos ir reguliavimas, prisitaikymas prie teisinio reguliavimo ir aiškesnis jo supratimas. Gautų skundų skaičius iškart po DK įsigaliojimo buvo panašus kaip ir galiojant 2003 m. DK, o vėliau mažėjo, todėl galima daryti išvadą, jog dabar galiojantis teisinis reguliavimas praktikoje įgyvendinamas tinkamiau ir lemia mažesnę darbo teisės normų pažeidimų skaičių, t. y., reikalavimai praktikoje įgyvendinami tinkamiau.

## PASIŪLYMAI

1. Direktyvos 2003/88/EB atnaujinimas jau ilgą laiką yra svarstomas, todėl pritariant pakeitimo poreikiui, siūloma atnaujinti šį teisės aktą perkeliant teismų suformuotą praktiką ir nustatant, kad darbo laiko apribojimai yra taikomi kiekvienam darbuotojui, o ne atskiroms sutartims.

2. Atsižvelgiant į tai, kad Direktyvoje nustatyti 2003/88/EB darbo laiko ribojimai turi būti taikomi kiekvienam darbuotojui, nes tik taip gali būti įgyvendinami numatyti tikslai, siūloma keisti DK 114 str. 1 p., išdėstant jį taip:

„Jeigu šio kodekso normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti šių maksimaliojo darbo laiko reikalavimų:

1) vidutinis darbo laikas, įskaitant darbą visose darbovietėse, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios valandos;”

3. Siekiant teisinio aiškumo ir atsižvelgiant į tai, kad nurodymas įtraukti viršvalandžius ir papildomą darbą yra perteklinis bei nėra aišku dėl normos taikymo, sudarius darbo sutartis su skirtingais darbdaviais, o taip pat siekiant įgyvendinti sutrumpinto darbo laiko tikslus, siūloma keisti DK 114 str. 2 p. formuluotę ir išdėstyti ją taip:

„2) darbo laikas, įskaitant darbą visose darbovietėse, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip dvylika valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir šešiasdešimt valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį. Šio kodekso 112 straipsnio 4 dalyje nurodytiems darbuotojams sudarius susitarimą dėl papildomo darbo, darbo sutartis su skirtingais darbdaviais, dirbant viršvalandinį darbą ar esant darbų masto padidėjimui šis laikas proporcingai trumpinamas.“

4. Įgyvendinant 2-3 pasiūlymus, reikalingas kontrolės mechanizmas, užtikrinantis darbo laiko apskaitą dirbant keliose darbovietėse, todėl siūloma *mutatis mutandis* grąžinti anksčiau galiojusį reguliavimą, įtvirtinant pareigą darbuotojui, pranešti darbdaviams apie darbo laiką kitose darbovietėse ir jo pasikeitimus, kadangi šiuo metu darbo sutartys nėra skirstomos į antraeiles ir pirmaeiles, siūloma nustatyti, kad pareigą stebėti, jog nebūtų pažeidžiamas maksimalus darbo laikas, turi darbdavys, su kuriuo darbo sutartis sudaryta vėliau.

5. Siekiant tinkamai įgyvendinti TDO Konvenciją Nr. 1 dėl pramonėje dirbančių darbuotojų darbo laiko ir nesugriežtinti reglamentavimo taikomomis išimtimis, siūloma palikti maksimalią 12 val. darbo dienos trukmę, tačiau papildyti DK 114 str. ir numatyti, kad pramonės įmonėse dirbantiems darbuotojams, išskyrus dirbantiems pamainomis, darbo dienos trukmė negali viršyti 8 valandų, nebent kolektyvinėje sutartyje ši riba būtų pripažinta nepritaikoma ir vyriausybė,

kuriai turės būti pranešta, susitarimus pripažins. Siūloma taikyti Konvencijos Nr. 5 str. išimtį, kadangi šiuo metu pateisinamas tik darbuotojų, dirbančių pamainomis, ilgesnis darbo laikas.

6. Teikiamas pasiūlymas proaktyviai spręsti darbo laiko apskaitos problemą įpareigojant darbdavius diegti skaitmenines darbo laiko fiksavimo sistemas, fiksuojančias darbuotojo faktiškai dirbtą laiką, kadangi galiojanti sistema, kai darbdaviai pildo darbo laiko apskaitos žiniaraščius, nėra objektyvi ir patikima.

7. Siūloma į darbo laiko reguliavimą kuo labiau įtraukti ir socialinius partnerius, pašalinant nebūtinus apribojimus bei pakeisti DK 113 str. 1 d., išdėstant ją taip:

„1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl keturių mėnesių apskaitinio laikotarpio.“

8. Mažinant administracinę naštą, siūloma svarstyti maksimaliojo savaitės darbo laiko atsisakymo klausimą, jį užtikrinti paliekant tik standartinę ir vidutinę trukmę bei ribojant viršvalandžių skyrimą, atsižvelgiant į tai, kad toks modelis dažnai taikomas ES šalyse, taip pat svarstyti dėl „opt-out“ išimties taikymo galimybes bei nenustatytos apimties darbo sutarties įtvirtinimo užtikrinus Direktyvoje 2019/1152 nustatytas sąlygas. Įgyvendinus šiuos pakeitimus reguliavimas taptų lankstesnis, sumažėtų administracinė našta, tačiau kiekvienam iš šių pakeitimų reikalingi atskiri išsamūs tyrimai, kaip tai galėtų paveikti darbuotojo saugą.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Europos sąjungos ir tarptautiniai dokumentai:

1. „C030 - Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)“. International Labour Organization. Žiūrėta 2021 m. sausio 15 d. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C030](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030).
2. Europos bendrijų komisija. „ŽALIOJI KNYGA Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 14 d. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:LT:PDF>
3. „Europos Komisijos Aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 16 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52017XC0524%2801%29&qid=1610280839519>.
4. „Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 2019 m. birželio 20 d. „Dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. vasario 4 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>.
5. „Europos Parlamento ir tarybos Direktyva Nr. 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 13 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>.
6. „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 13 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=GA>.
7. Europos Sąjungos Taryba. „Darbo ateitis: Europos Sąjunga propaguoja TDO šimtmečio deklaraciją – Tarybos išvadų projektas Nr. 12614/19, Briuselis, 2019 m. spalio 17 d.“. Žiūrėta 2021 m. sausio 20 d. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12765-2019-INIT/lt/pdf>.
8. „Europos socialinė chartija (pataisyta)“. LRS. Žiūrėta 2021 m. sausio 11 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.42260>.
9. „KOM (2010) 106 galutinis Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui, Darbo laiko direktyvos persvarstymas (pirmas Europos Sąjungos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 16 d. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0106:FIN:LT:HTML>.
10. „KOM (2010) 801 galutinis Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui darbo laiko direktyvos persvarstymas, (antras Europos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal

- Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį“). EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 19 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A52010DC0801>.
11. „KOM (2010) 802 galutinis Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui, „Dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo““. Eur-Lex. Žiūrėta 2021 m. vasario 2 d. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:LT:PDF>.
12. „Konvencija nustatyti aštuonių valandų darbo dienai ir 48 valandų darbo savaitei pramonės įmonėse“. Mano Vyriausybė. Žiūrėta 2021 m. sausio 14 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>.
13. „Konvencija Nr.47 Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Mano Vyriausybė. Žiūrėta 2021 m. sausio 12 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>.
14. „Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija“. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. Žiūrėta 2021 m. sausio 21 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT>.
15. „Tarybos Direktyva 1989 m. birželio 12 d. „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB)““. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 19 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391>.
16. „Tarybos priimta bendroji pozicija (EB) Nr. 23/2008, laikantis Europos bendrijos sutarties 251 straipsnyje nustatytos tvarkos, siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52008AG0023>.
17. „Tarybos rekomendacija 2014 m. liepos 8 d. „Dėl 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2014 m. Lietuvos konvergencijos programos““. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 13 d. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0729\(13\)&from=NL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0729(13)&from=NL).
18. „Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucija“. International Labour Organization. Žiūrėta 2021 m. sausio 12 d. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO).
19. „Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas“. LRS. Žiūrėta 2021 m. sausio 11 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.174850>.

20. „Teisingumo Teismo 2015 m. gruodžio 23 d. sprendimas byloje Europos Komisija prieš Graikijos Respubliką (Nr. C-180/14)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 19 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62014CJ0180&qid=1609951739703>.
21. „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“. LRS. Žiūrėta 2021 m. sausio 12 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>.

#### **Lietuvos Respublikos teisės aktai:**

22. „Lietuvos Respublikos Konstitucija“. TAR. Žiūrėta 2021 m. sausio 27 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA>.
23. „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“. TAR. Žiūrėta 2021 m. vasario 19 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/4ebe66c0262311e5bf92d6af3f6a2e8b>.
24. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Nr. IX-926“. LRS. Žiūrėta 2021 sausio 19 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.169334>.
25. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Nr. XII-2603“. TAR. Žiūrėta 2021 sausio 15 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.
26. „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2020 gruodžio 31 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>.
27. „Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2021 m. sausio 30 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/asr>.
28. „Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas“. LRS. Žiūrėta 2021 m. sausio 20 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/29b996a15d6811e7a53b83ca0142260e>.
29. „Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas“. LRS. Žiūrėta 2021 m. sausio 24 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/asr>
30. „Nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo““. LRS. Žiūrėta 2021 m. vasario 3 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.216556/jXUixcrpDZ>.
31. „Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas“. LRS. Žiūrėta 2021 m. vasario 3 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/asr>.
32. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas“. LRS. Žiūrėta 2021 m. kovo 3 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/82f4bad0110a11e5b0d3e1beb7dd5516?jfwid=tu0odnkl>.

### **Užsienio šalių teisės aktai:**

33. „Darba likums Latvijas Republikas tiesību akti“. Latvijas Vestnesis. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://likumi.lv/doc.php?id=26019>.
34. „Labour Act NN 93/14, 127/17, 98/19“. Zakon HR. Žiūrėta 2021 m. sausio 21 d. <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>.
35. „Labour Code“. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://thebf.org/file/repository/RE19.pdf>.

### **Specialioji literatūra:**

36. Baltutytė, Elvyra. „Europos socialinė chartija ir jos socialinės teisės konstitucijoje“. *Jurisprudencija*, t.30 (22) (2002): 76. <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3565>.
37. Davulis, Tomas. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
38. Davulis, Tomas. „Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida“, iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum Cellegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei, Marius Jonaitis, Mindaugas Maksimaitis, Juozas Žilys, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė ir kt.*, 117. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.
39. Davulis, Tomas. *Lietuvos Darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.
40. Davulis, Tomas. „Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos“. *Jurisprudencija* 8(110): (2008): 27. <http://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/view/10842/8977>.
41. Gruževskis, Boguslavas Rasa Zabarauskaitė. „Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindinės problemos“. *Viešoji politika ir administravimas*, T. 12, Nr. 4 / 2013, Vol. 12, No 4, (2013): 541. <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/12113/415-3234-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
42. Guobaitė-Kirslienė, Ramunė. „Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika“. *Jurisprudencija*, t.74(66), (2005): 57. <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2988>.
43. Guobaitė-Kirslienė, Ramunė. „Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos“. Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2012.
44. Guogis, Arvydas, ir Boguslavas Gruževskis. „Ar reikia kitokio Lietuvos visuomenės socialinės raidos modelio?“. *Socialinių mokslų studijos*, 3(7) (2010): 21.
45. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. „Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje“. *Jurisprudencija*, 18(3) (2011): 1082. <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/592/553>.
46. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. „TDO įtaka Lietuvos darbo teisės raidai“, iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum Cellegarum Profesorei Genovaitei*



- Dambrauskienei, Marius Jonaitis, Mindaugas Maksimaitis, Juozas Žilys, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė ir kt., 379. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.*
47. Nekrošius, Ipolitas, Gintautas Bužinskas, Petras Algirdas Čiočys, Tomas Davulis, Jurijus Maculevičius, Daiva Petrylaitė, Andrius Prancevičius, Viktoras Tiažkijus, ir Vidmondas Vėgelis. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
48. Petrylaitė, Daiva, Tomas Davulis, ir Vida Petrylaitė. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Vilniaus universiteto fakultetas, 2008 m.
49. Petrylaitė, Daiva. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008.
50. Stirblienė, Jurgita. „Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika“. *Jurisprudencija*, Tomas 22, Numeris 1 (2015). <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/4200>.
51. Tartilaitė, Aušra. „Darbų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas“. Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2010.
52. Usonis, Justinas. „Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.“ *Jurisprudencija*, Nr. 19(3), (2012): 1131-1148. <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/76>.
53. Usonis, Justinas. „Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai“ *Jurisprudencija*, Nr. 3(93), (2007): 21-28. <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2746/2550>.
54. Vaišvila, Alfonsas. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004.

### **Teismų praktika:**

55. „Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. lapkričio 19 d. nutartis byloje (Nr. 2A-1630-730/2018)“. Eteismai. Žiūrėta 2021 m. vasario 3 d. <https://eteismai.lt/byla/4527581361780/2A-1630-730/2018>.
56. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje (Nr. 3K-3-150/2009)“. Infolex. Žiūrėta 2021 m. vasario 3 d. <https://www.infolex.lt/tp/118038>.
57. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje (Nr. 3K-3-590-378/2015)“. Infolex. Žiūrėta 2021 m. vasario 4 d. <http://www.infolex.lt/tp/1154492>.
58. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje (Nr. e3K-3-359-701/2019)“. Infolex. Žiūrėta 2021 m. vasario 14 d. <http://www.infolex.lt/tp/1782345>.

59. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas byloje (Nr.1/98)“. LRKT. Žiūrėta 2021 m. sausio 23 d. <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta380/content>.
60. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. gegužės 13 d. nutarimas byloje (Nr. 14/02)“. LRKT. Žiūrėta 2021 m. vasario 4 d. <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta240/content>.
61. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. lapkričio 19 d., nutartis administracinėje byloje (Nr. A-261-1063-07)“. Infolex. Žiūrėta 2021 m. vasario 27 d. <http://www.infolex.lt/tp/82222>.
62. „Teisingumo Teismo 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) prieš Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (Nr. C-303/98)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 21 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0303>.
63. „Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje Landeshauptstadt Kiel prieš Norbert Jaeger (Nr. C-151/02)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 18 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62002CJ0151&from=LT>.
64. „Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 5 d. sprendimas jungtinėse bylose Pfeiffer ir kt. (Nr. C-397/01-C-403/01)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 16 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0397&from=EN>.
65. „Teisingumo Teismo 2009 m. spalio 30 d. sprendimas byloje Günter Fuß prieš Stadt Halle (Nr. C-429/09)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 18 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62009CJ0429&from=LT>.
66. „Teisingumo Teismo 2010 m. spalio 14 d. sprendimas byloje Günter Fuß prieš Stadt Halle (Nr. C-243/09)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 18 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0243&qid=1611308575509>.
67. „Teisingumo Teismo 2010 m. spalio 21 d. sprendimas byloje Antonino Accardo ir kiti prieš Comune di Torino (Nr. C-227/09)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 18 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0227>.
68. „Teisingumo teismo 2018 m. vasario 21 d. sprendimas byloje Ville de Nivelles prieš Rudy Matzak (Nr. C-518/15)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. sausio 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0518&qid=1609951739703&from=LT>.
69. „Teisingumo Teismo , 2019 m. gegužės 14 d sprendimas byloje Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) prieš Deutsche Bank SAE (Nr. C-55/18)“. InfoCuria. Žiūrėta 2021 m. sausio 30 d.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7749283>.

70. „Teisingumo Teismo 2021 m. kovo 9 d. sprendimas byloje D. J. prieš Radiotelevizija Slovenija (Nr. C-344/19)“. InfoCuria. Žiūrėta 2021 m. kovo 10 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=238662&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=267441>.

71. „Teisingumo teismo 2021 m. kovo 17 d. sprendimas byloje Academia de Studii Economice din București prieš Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale (Nr. C-585/19)“. InfoCuria. Žiūrėta 2021 m. balandžio 13 d. [https://curia.europa.eu/juris/document/document\\_print.jsf?docid=238961&text=&dir=&doclang=LT&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=0&cid=5981796](https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=238961&text=&dir=&doclang=LT&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=0&cid=5981796).

### **Darbo ginčų komisijų praktika ir VDI patikrinimų dokumentai:**

72. „Darbo ginčų komisijos 2017 m. rugsėjo 5 d. sprendimas Nr. DGKS-4468 byloje (APS-7-14972)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 14 d.

73. „Darbo ginčų komisijos 2017 m. rugsėjo 28 d. sprendimas Nr. DGKS-5214 byloje (APS-36-16228)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 25 d.

74. „Darbo ginčų komisijos 2018 m. balandžio 24 d. sprendimas Nr. DGKS-2184 byloje (APS-108-6078). Žiūrėta 2021 m. vasario 25 d.

75. „Darbo ginčų komisijos 2018 m. birželio 14 d. sprendimas Nr. DGKS-3183 byloje (APS-113-7779)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 14 d.

76. „Darbo ginčų komisijos 2018 m. birželio 27 d. sprendimas Nr. DGKS-4524 byloje (APS-2-14372)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 17 d.

77. „Darbo ginčų komisijos 2018 m. rugsėjo 19 d. sprendimas Nr. DGKS-4967 byloje (APS-36-15446)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 17 d.

78. „Darbo ginčų komisijos 2019 m. spalio 17 d. sprendimas Nr. DGKS-6575 byloje (APS-113-18767)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 14 d. „Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 15 d. sprendimas Nr. DGKS-7004 byloje (APS-113-20021)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.

79. „Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 19 d. sprendimas Nr. DGKS-7265 byloje (APS-131-19594)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 18 d.

80. „Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 25 d. sprendimas Nr. DGKS-7308 byloje (APS-2-20682)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 25 d.

81. „Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 25 d. sprendimas Nr. DGKS-7312 byloje (APS-2-20684)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 18 d.

82. „Darbo ginčų komisijos 2020 m. kovo 3 d. sprendimas Nr. DGKS-1676 byloje (APS-2-385). Žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.
83. „Darbo ginčų komisijos 2020 m. balandžio 17 d. sprendimas Nr. DGKS-2621 byloje (APS-131-3889)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 14 d.
84. „Darbo ginčų komisijos 2020 m. gegužės 4 d. sprendimas Nr. DGKS-2961 byloje (APS-131-5493)“. Žiūrėta 2021 m. vasario 18 d.
85. 2017 m. rugsėjo 11 d. skundas, registracijos Nr. APS-36-17743. Žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.
86. 2017 m. rugsėjo 14 d. skundas, registracijos Nr. APS-7-18079. Žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.
87. 2017 m. gruodžio 8 d. skundas, registracijos Nr. APS-36-24597. Žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.
88. 2017 m. gruodžio 14 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-24997. Žiūrėta 2021 m. vasario 5 d.
89. 2017 m. gruodžio 27 d. skundas, registracijos Nr. APS-3-25673. Žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.
90. 2018 m. balandžio 26 d. skundas, registracijos Nr. APS-36-8665. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
91. 2018 m. gegužės 2 d. skundas, registracijos Nr. APS-2-8928. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
92. 2018 m. gegužės 3 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-9080. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
93. 2018 m. gegužės 9 d. skundas, registracijos Nr. APS-36-9446. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
94. 2018 m. gegužės 15 d. skundas, registracijos Nr. APS-36-9909. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
95. 2018 m. gegužės 16 d. skundas, registracijos Nr. APS-36-10078. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
96. 2018 m. gegužės 17 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-10013. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
97. 2018 m. gegužės 21 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-10306. Žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.
98. 2018 m. gegužės 22 d. skundas, registracijos Nr. APS-36-10379. Žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.
99. 2018 m. rugsėjo 4 d. skundas, registracijos Nr. APS-7-17596. Žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.
100. 2018 m. gruodžio 18 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-24869. Žiūrėta 2021 m. vasario 1 d.

101. 2018 m. gruodžio 27 d. skundas, registracijos Nr. APS-2-25234. Žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.
102. 2019 m. gegužės 7 d. skundas, registracijos Nr. APS-131-8810. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
103. 2019 m. gegužės 7 d. skundas, registracijos Nr. APS-131-8810. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
104. 2019 m. gegužės 9 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-8946. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
105. 2019 m. gegužės 15 d. skundas, registracijos Nr. APS-131-9292. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
106. 2019 m. gegužės 27 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-10102. Žiūrėta 2021 m. vasario 23 d.
107. 2019 m. gegužės 30 d. skundas, registracijos Nr. APS-3-10423. Žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.
108. 2019 m. rugsėjo 16 d. skundas, registracijos Nr. APS-3-17616. Žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.
109. 2019 m. rugsėjo 16 d. skundas, registracijos Nr. APS-131-17605. Žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.
110. 2019 m. rugsėjo 24 d. skundas, registracijos Nr. APS-131-18227. Žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.
111. 2020 m. balandžio 10 d. skundas, registracijos Nr. APS-2-8419. Žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.
112. 2020 m. rugpjūčio 4 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-17115. Žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.
113. 2020 m. rugpjūčio 5 d. skundas, registracijos Nr. APS-131-17197. Žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.
114. 2020 m. rugpjūčio 12 d. skundas, registracijos Nr. APS-131-17762. Žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.
115. 2020 m. lapkričio 11 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-24897. Žiūrėta 2021 m. vasario 1 d.
116. 2020 m. lapkričio 11 d. skundas, registracijos Nr. APS-2-26523. Žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.
117. 2020 m. lapkričio 25 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-25331. Žiūrėta 2021 m. vasario 4 d.
118. 2020 m. lapkričio 30 d. skundas, registracijos Nr. APS-2-25459. Žiūrėta 2021 m. vasario 4 d.

119. 2020 m. gruodžio 1 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-25526. Žiūrėta 2021 m. vasario 2 d.
120. 2020 m. gruodžio 2 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-25688. Žiūrėta 2021 m. vasario 1 d.
121. 2020 m. gruodžio 2 d. skundas, registracijos Nr. APS-131-25701. Žiūrėta 2021 m. vasario 1 d.
122. 2020 m. gruodžio 3 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-25755. Žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.
123. 2020 m. gruodžio 7 d. skundas, registracijos Nr. APS-131-26049. Žiūrėta 2021 m. vasario 4 d.
124. 2020 m. gruodžio 14 d. skundas, registracijos Nr. APS-1-26475. Žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.

**Kiti elektroniniai šaltiniai:**

125. „All EU employers must now record employees’ working hours, according to European Court of Justice“. Spica. Žiūrėta 2021 m. kovo 5 d. <https://www.spica.com/blog/employers-must-record-working-hours?fbclid=IwAR1GHfhySg-IFC8kcWQbbvibhGCG-f3issoZ66K042nOFhZuia-p50ZQvpM>.
126. „Austria: Working time flexibility“. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/austria-working-time-flexibility>.
127. „Belgium: Working time flexibility“. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/belgium-working-time-flexibility>.
128. „Darbo ir poilsio laiko balansas: kaip individualizuoti?“. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Žiūrėta 2021 m. sausio 17 d. <https://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/darbo-ir-poilsio-laiko-balansas-kaip-individualizuoti/lrinka>.
129. „Darbo laikas“. Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė. Žiūrėta 2021 m. sausio 21 d. [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index\\_lt.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_lt.htm)
130. Dulkinaitė, Neringa. „TDO“. Mano vyriausybė. Žiūrėta 2021 m. sausio 13 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo>.

131. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos vadovas“. LRV. Žiūrėta 2021 m. sausio 14 d. [https://tm.lrv.lt/uploads/tm/documents/files/ESTT%20praktikos%20vadovas/A\\_dalis.pdf](https://tm.lrv.lt/uploads/tm/documents/files/ESTT%20praktikos%20vadovas/A_dalis.pdf).
132. „EU Time Tracking Law“. Clockify. Žiūrėta 2021 m. kovo 5 d. [https://clockify.me/eu-time-tracking-law?fbclid=IwAR1TB8qiWt-2sN\\_iXw1x9wbsQ6gx9Pt-so2gJccdxRd8OIUf7SLZU3osHR8](https://clockify.me/eu-time-tracking-law?fbclid=IwAR1TB8qiWt-2sN_iXw1x9wbsQ6gx9Pt-so2gJccdxRd8OIUf7SLZU3osHR8).
133. „France: Working time flexibility“. Eurpofound. Žiūrėta 2021 m. sausio 27 d. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/france-working-time-flexibility>.
134. „Hours & Pay Regulations“. Time & Attendance. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://www.replicon.com/regulation/greece/>., „Lietuvių kalbos žodynas“. Žiūrėta 2021 m. sausio 15 d., <http://www.lkz.lt/?zodis=maksimalus&id=19007370000>.
135. „Labour law in Hungary“. CMS Law.Tax. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d., <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/hungary>.
136. „Labour law in Poland“. CMS Law.Tax. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/poland>.
137. „Labour law in Slovakia“. CMS Law.Tax. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/slovakia>.
138. „Labour law in Slovenia“. CMS Law.Tax. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/slovenia>.
139. „Labour law in Romania“. CMS Law.Tax. Žiūrėta 2021 m. sausio 21 d. <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/romania>.
140. „Labour market“. Invest in Estonia. Žiūrėta 2021 m. sausio 21 d. <https://investinestonia.com/business-in-estonia/labour-market/working-time-and-vacation/>.
141. „Lietuvos Respublikos pozicija dėl Europos Komisijos žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius““. Žiūrėta 2021 m. sausio 31 d. [https://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/answers/documents/1\\_10\\_lt.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/answers/documents/1_10_lt.pdf).
142. „Living and working conditions – Denmark“. European Commission. Žiūrėta 2021 m. sausio 23 d. <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8398&acro=living&lang=en&parentId=7774&countryId=DK&living=>.

143. „Living and working conditions“. European Commission. 2021 m. sausio 22 d. <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8416&acro=living&lang=en&parentId=7792&countryId=PT&living=>.
144. „Living and working conditions – Sweden“. European Commission. Žiūrėta 2021 m. sausio 21 d. <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8421&acro=living&lang=en&parentId=7797&countryId=SE&living=>.
145. „Normal Hours of Work“. Government of Malta. Žiūrėta 2021 m. sausio 27 d. <https://dier.gov.mt/en/Employment-Conditions/Hours%20of%20Work/Pages/Normal-Hours-of-Work.aspx>.
146. „Numatomo darbo santykių teisinio reguliavimo prioritetinių teisėkūros iniciatyvų poveikio vertinimo pažyma“. LRS. Žiūrėta 2021 m. sausio 15 d. <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAK/37e8b5000dfe11e5b0d3e1beb7dd5516>.
147. „Organisation of Working Time Act, 1997“. eISB. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/print#sec15>.
148. Tarptautinė darbo organizacija. „Sauga ir sveikata kaip ateities darbo pagrindas 100 metų patirties plėtra. VDI. Žiūrėta 2021 m. sausio 14 d. [https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS\\_ateities\\_darbo\\_pagrindas.pdf](https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_ateities_darbo_pagrindas.pdf).
149. „The Working Hours Act“. Inspectorate SZW Ministry of Social Affairs and Employment. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://www.inspectorateszw.nl/topics/working-hours-and-rest-breaks/publications/publications/2010/02/15/the-working-hours-act>.
150. „Working Conditions in Luxembourg“. L&E global. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://knowledge.leglobal.org/working-conditions-in-luxembourg/>.
151. „Working hours in Germany“. LAPMP EXPAT. Žiūrėta 2021 m. sausio 28 d. <https://www.iamexpat.de/career/working-in-germany/working-hours>.
152. „Working hours in Italy“. Life in Italy. Žiūrėta 2021 m. vasario 18 d. <https://www.lifeinitaly.com/culture/business/working-hours-in-italy/>.
153. „Working time in the European Union: Cyprus“. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-time-in-the-european-union-cyprus>.
154. „Working time in the European Union: Czech Republic“. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Žiūrėta 2021 m. sausio 22 d. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-time-in-the-european-union-czech-republic>.



155. „Working time is regulated by the Working Time Act and collective agreements“. Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. Žiūrėta 2021 m. sausio 23 d. <https://tem.fi/en/working-hours>.

156. „Working Time Records: Europe rules that employers must have an objective, reliable and accessible system to record daily working time“. Artxur Cox. Žiūrėta 2021 m. kovo 5 d. <https://www.arthurcox.com/knowledge/working-time-records-europe-rules-that-employers-must-have-an-objective-reliable-and-accessible-system-to-record-daily-working-time/?fbclid=IwAR113reAT88VFWfmmmds8NcPnlJChrrqm5IZ8RZW8zgg9uqiIoWQ3DGYQc4>.

## ANOTACIJA

Magistro darbo tikslas išnagrinėti maksimaliojo darbo laiko reikalavimus ES ir Lietuvoje, identifikuoti maksimaliojo darbo laiko teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo problemas ir galimus jų sprendimo būdus. Darbe atlikta analizė parodė, kad ES bei tarptautinės teisės dokumentuose, kurie perkeliama į nacionalinę šalių teisę, reikia didesnio lankstumo, atitinkančio šiuolaikinius darbo modelius, taip pat svarbus teismų suformuotos praktikos perkėlimas. Siekiant reguliavimo tikslų į maksimaliojo darbo laiko trukmę turi būti įskaitoma visa darbo trukmė, net ir dirbant skirtingose darbovietėse. Lietuvoje reikalingi pakeitimai susiję su darbo laiko trukmės kontrole, ribojimų taikymu kiekvienam darbuotojui, o ne atskiroms sutartims, proporcingumu atliekant darbus, kuriems taikoma sutrumpinta darbo laiko norma, darbo dienos trukmė pramonės įmonėse ir socialinės partnerystės įtraukimu. Išsami maksimaliojo darbo laiko praktinio taikymo analizė išryškino problemas, su kuriomis susiduriama taikant teisės normas ar ginant pažeistas darbo teises, o taip pat nustatant pažeidimus, susijusius su maksimaliuoju darbo laiku.

**Reikšmingi žodžiai:** maksimalus darbo laikas, teisinis reguliavimas, lankstumas, probleminiai aspektai, praktinis taikymas.

## ANNOTATION

Master's work aim is to examine the maximal working time requirements in EU and Lithuania, to identify the maximal working time legal regulation and practical application problems and possible solutions. The analysis carried out in the work showed that the documents of the EU and international law, which are transposed into the national law of the countries, needs more flexibility in line with modern working models, as well as the transfer of the implied law cases. In order to achieve regulatory objectives, the maximal working time must include whole working time, even while working in different workplaces. In Lithuania, changes are needed in relation to the control of working time, the application of restrictions to each employee instead of individual contracts, the proportionality of work subject to a reduced working time rate, the duration of working time in industrial enterprises and the inclusion of social partnership. An in-depth analysis of the practical application of maximum working time has highlighted the problems encountered in applying the rules of law or protecting infringed labor rights, as well as in identifying breaches related to maximum working time.

**Key words:** maximum working time, legal regulation, flexibility, problematic aspects, practical application.

## **SANTRAUKA**

### **MAKSIMALIOJO DARBO LAIKO REIKALAVIMAI: TEISINIS REGULIAVIMAS ES ŠALYSE IR PRAKTINIS ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE**

Darbo laiko trukmės ribojimai skirti saugoti ypatingos svarbos vertybes, pirmiausia darbuotojų saugą ir sveikatą, todėl reguliavimas nustato gana griežtas ribas kiek maksimaliai gali būti dirbama per savaitę, dieną ar kita laikotarpį. Spartūs pokyčiai darbo rinkoje rodo lankstumo poreikį, tačiau lankstumas darbo laiko trukmės ribojimuose susiduria su išūkiu, nebloginti darbuotojų padėties saugos ir sveikatos srityje. Reguliavimas Lietuvoje buvo modernizuotas, todėl praėjus pakankamai laiko išryškėti problematikai, aktualu išnagrinėti maksimaliojo darbo laiko reikalavimus, identifikuoti maksimaliojo darbo laiko teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo problemas ir galimus jų sprendimo būdus. Siekiant šio tikslo pirmojoje temoje nagrinėjamas maksimaliojo darbo laiko reikalavimų turinys viršnacionaliniu lygiu, kadangi norint nustatyti, kokia kryptimi gali būti tobulintinas reglamentavimas, pirmiausia aktualu nustatyti, kokie įsipareigojimai kyla iš ES ir tarptautinės teisės. Antroje temoje tiriamas reguliavimas Lietuvoje įvertinant, kaip įgyvendinamos ES ir tarptautinės teisės normos nacionalinėje teisėje, taip pat reguliavimas palyginamas su taikomu ES šalyse bei buvusiu 2003 m. DK, nustatyta maksimaliojo darbo laiko reguliavimo problematika Lietuvoje. Trečioji tema skirta reikalavimų praktinio taikymo problematikai nustatyti, tiriami asmenų skundai, DGK praktika ir statistika susijusi su maksimaliuoju darbo laiku.

Atlikus mokslinį tyrimą nustatyta, kad reglamentavimas viršnacionaliniu lygiu nėra pritaikytas darbo rinkos poreikiams, o siekiant veiksmingai apsaugoti darbuotojų teises ir įmonių poreikius į kintančią darbo aplinką būtina reaguoti. Maksimaliojo darbo laiko reikalavimai Lietuvoje liberalizuoti, po DK reformos pašalinti nereikalingi apribojimai ir įgyvendintas lankstumo siekis, nors kai kurie aspektai 2003 m. DK buvo reglamentuoti aiškiau. Dauguma ES ir tarptautinės teisės reikalavimų Lietuvoje tinkamai įgyvendinti, tačiau pastebėta ženklių skirtumų tarp pasirinktų įgyvendinimo krypčių Lietuvoje ir kitose ES šalyse. Nustatyti reguliavimo probleminiai aspektai ir pateikiami pasiūlymai teisės aktų tobulinimui dėl darbo keliose darbovietėse, faktinio darbuotojo darbo laiko nustatymo, darbo dienos trukmės pramonės įmonėse, socialinės partnerystės įtraukimo ir maksimaliojo darbo laiko dirbant pagal sutrumpintą darbo laiko normą. Sistema, leidžianti apskaičiuoti darbuotojo dirbtą laiką Lietuvoje yra įdiegta, tačiau nėra objektyvi ir patikima ir tai pagrindinė problema nagrinėjant ginčus ar tiriant skundus dėl maksimaliojo darbo laiko pažeidimų, todėl reikalingi pakeitimai.

## **SUMMARY**

### **MAXIMUM WORKING TIME REQUIREMENTS: LEGAL REGULATION IN EU COUNTRIES AND PRACTICAL IMPLEMENTATION IN LITHUANIA**

Working time restrictions intended to protect the most important values, in particular the safety of workers and health, therefore its regulation sets quite strict limits on the maximum time of work per week, a day or other period. Rapid changes in the labor market indicate the need for flexibility, but flexibility as working time restriction faces challenges how not to aggravate the situation of workers' safety and health. Regulation in Lithuania has been updated, therefore after sufficient time for the problems to emerge, it is important to examine the requirements for maximum working time, in order to identify the problems of legal regulation and practical application of maximum working time and possible solutions. For this purpose, the first topic dealt with maximal working time requirements in the content of supranational level, whereas in order to determine, in what direction regulation can be improved, it is particularly important to determine what obligations arise from the EU and international law. The second topic examines the regulation in Lithuania by assessing the implementation of EU and international law in national law, as well as comparing the regulation applied in the EU countries with Labour Code of 2003, the problem of regulating the maximum working time in Lithuania has been identified. The third topic is devoted to the problem of practical application of the requirements, the complaints of individuals, the practice of Work Disputes Commission and the statistics related to the maximum working time.

Research has shown that regulation at supranational level is not adopted to the needs of the labor market, and that the changing working environment is necessary to effectively protect workers' rights and the needs of companies. Maximal working time requirements are liberalized for the of Lithuania, after LC reform unnecessary restrictions are eliminated and flexibility is implemented, although some aspects of the 2003 LC has been regulated more clearly. Most of the requirements of EU and international law have been properly implemented in Lithuania, but significant differences have been observed between the chosen directions of implementation in Lithuania and other EU countries. Problematic regulatory issues were identified and suggestions made for improving legislation for work at several workplaces, the actual employee's timing, working hours in industrial enterprises, social partnership' engagement and the norms of maximum working time for working a part-time. A system that allows calculating the employee's working time is implemented in Lithuania, but it is not objective and reliable and it is the main problem in dealing with disputes or investigating complaints about violations of maximum working hours, therefore changes are needed.

## PRIEDAI

Priedas Nr. 1. Darbo laiko ribojimų palyginimas 2003 m. ir 2017 m. DK.

DK	Darbo laiko norma	Leidžiama viršvalandžių trukmė	Vidutinis darbo laikas	Darbo dienos trukmė	Maksimalus darbo laikas	Maksimalus apskaitinis laikotarpis
2003	40 val. per savaitę	Per 2 d. iš eilės neturi viršyti 4 val. ir 120 val. per metus	Taikoma tik esant suminei apskaitai vidutiniškai 48 val.	8 darbo val. arba 12 val. dirbant pagal kelias sutartis	48 val. per 7 dienas	4 mėnesiai
2017	40 val. per savaitę	Per 7 paeiliui einančias dienas ne daugiau 8 val. (su sutikimu iki 12 val.), per metus 180 val. (kolektyvinėje sutartyje galima pailginti)	Įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per kiekvienas 7 d. ne ilgiau ilgesnis kaip 48 val.	12 val.	60 val. per kiekvieną 7 d. laikotarpį	3 mėnesiai

Pateikiami DK nustatyti ribojimai, išskyrus kituose teisės aktuose numatytas išimtis.

Priedas Nr. 2. Maksimaliojo ir standartinio darbo laiko ribojimai.

Maksimalus arba standartinis darbo laikas per savaitę	Šalis
Nustatyta maksimali darbo laiko trukmė per savaitę	
48 val.	Portugalijoje, Vengrijoje, Kipre, Čekijoje, Estijoje, Liuksemburge, Vokietijoje, Vengrija
50 val.	Belgijoje
Nenustatyta maksimali trukmė	
Bet kuriuo atveju negali būti pažeidžiama vidutinė trukmė, o dėl savaitės darbo laiko leidžiama susitarti.	Airijoje
Paprastai darbo laikas nustatomas susitarimu, daugumoje sričių įprastas darbo laikas yra 37 val. per savaitę	Danijoje
Standartinis darbo laikas 38 val., nors darbo laikas ekonominės veiklos sektoriuose, kuriuose vyksta kolektyvinės derybos, yra nustatytas kolektyvinėmis sutartimis.	Kipre
Nustatyta standartinė trukmė ir ribojami viršvalandžiai arba nustatyta maksimali ir standartinė trukmė	
Standartinis darbo laikas – 40 val. per savaitę ir ribojami viršvalandžiai	Latvijoje, Švedijoje, Čekijoje, Lenkijoje, Estijoje, Bulgarijoje, Italijoje, Suomijoje, Maltoje, Slovakijoje
Standartinė savaitės trukmė yra 35 val. per savaitę, o didžiausia leistina trukmė 48 val. per savaitę	Prancūzijoje
Maksimali trukmė su viršvalandžiais 56 val., o standartinė 40 val.	Slovėnijoje
Standartinė trukmė 40 val., maksimali trukmė 60 val.	Portugalijoje, Austrijoje, Lietuvoje
Standartinė darbo savaitė yra 38 val., maksimali trukmė per savaitę 60 val.	Olandijoje
Standartinis darbo laikas per savaitę 40 val., o maksimalus – 48 val. per savaitę	Rumunijoje
Įprastą darbo savaitę sudaro 40 val., o maksimalus 50 val. per savaitę.	Kroatijoje

Dažniausiai nustatoma standartinė darbo laiko trukmė ir ribojami viršvalandžiai arba nustatyta standartinė ir maksimali darbo laiko trukmė. Taikoma gausybė išimčių, paminėtas įprastas

maksimalus arba standartinis laikas, netaikant išimčių. Dažniausiai ES nustatytas standartinis darbo laikas 40 val., o maksimalus 48 val., maksimali 60 valandų trukmė taikoma tik 3 valstybėse, o ilgesnė maksimaliojo darbo laiko trukmė nėra taikoma.

Priedas Nr. 3. Darbo dienos trukmės reguliavimas ES šalyse.

ES valstybė	Nustatyta darbo dienos trukmė
Prancūzija, Bulgarija	Maksimali dienos trukmė – 10 val. per dieną, pagal išimtį iki 12 val.
Liuksemburgas	Standartinis darbo laikas yra 8 val. per dieną (išskyrus vadovus). Darbo diena niekada negali viršyti 10 val.
Latvija, Lenkija, Portugalija, Slovėnija, Čekija, Suomija, Švedija, Kroatija, Slovakija, Rumunija	Standartinis darbo laikas 8 val. per dieną
Estija, Graikija, Vengrija	Nustatyta standartinė trukmė 8 val. per dieną, tačiau darbo laikas gali būti ilgesnis, bet ne daugiau nei 12 val. per dieną
Belgija	Nustatytas 8 val. dienos darbo laikas gali būti viršytas. Darbuotojas gali dirbti ne daugiau kaip 11 val. per dieną
Vokietija	Maksimalus 8 val. su išimtimis, kada gali būti pratęsta iki 10 val.
Ispanija	Įprasta trukmė negali viršyti 9 val.
Danija	Nustatoma kolektyviniu susitarimu
Airija	Nustatoma tik poilsio trukmė
Kipras	Trukmė priklauso nuo veiklos sektoriaus – 7,8 arba 9 val.
Austrija, Lietuva	12 val. per dieną maksimali trukmė

Šioje lentelėje pateikiama nustatyta darbo dienos trukmė ES šalyse. Daugumoje aptartų šalių yra taikomos išimtys, leidžiančios dirbti ilgiau nei numatyta maksimali ar standartinė trukmė. Atsižvelgiant į išimčių gausą, visos išimtys lentelėje nenurodomos. Lentelėje duomenys išskiriami siekiant nustatyti, koks dažniausiai taikomas darbo dienos trukmės modelis. Dažniausiai ES šalyse nustatoma standartinė 8 val. darbo dienos trukmė, kartu nustatant galimas pailgėjimo aplinkybes. Taip pat dažnu atveju nustatoma standartinė ir maksimali darbo dienos trukmė.

Priedas Nr. 4. Vidutinio darbo laiko trukmė ir apskaitinis laikotarpis.

Maksimalus darbo vidutinis laikas	Šalis
48 val.	Danijoje, Slovakijoje, Rumunijoje, Italijoje, Airijoje, Maltoje, Suomijoje, Vokietijoje, Kroatijoje, Austrijoje, Olandijoje
40 val.	Slovėnijoje
44 val.	Prancūzijoje
45 val. arba 48 val. – jeigu nustatyta 6 dienų darbo savaitė	Graikijoje

Šioje lentelėje pateikiamas maksimalus vidutinis darbo laikas, tačiau pažymėtina, jog ne visose ES šalyse šis ribojimas nustatytas, o taip pat taikomos įvairios išimtys. Taip pat vidutiniam darbo laikui užtikrinti pasirinkti ir kiti modeliai, pavyzdžiui nustatyti standartinę darbo laiko trukmę ir galimą viršvalandžių skaičių.

Apskaitinio laikotarpio trukmė	Šalis
4 mėn.	Airijoje, Italijoje, Rumunijoje, Lenkijoje, Kroatijoje, Suomijoje
per 4 sav. darbuotojas negali dirbti daugiau kaip 55 val. per savaitę, o per 16 savaitių - ne ilgiau kaip 48 val. per savaitę	Olandijoje
12 sav. iš eilės	Prancūzijoje
17 sav.	Maltoje, Austrijoje
Darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl ilgesnio nei 48 val. darbo grafiko, jei darbo grafikas vidutiniškai neviršija 52 val. per 7 dienas per keturių 4 sav. skaičiavimo laikotarpį	Estijoje

Dažniausiai nustatomas maksimalus 4 mėnesių apskaitinis laikotarpis, tačiau taikomos išimtys, kada gali būti pratęstas. Kai kuriose šalyse nėra tikslinga nustatyti apskaitinį laikotarpį, kadangi maksimali norma tokia, jog per savaitę negali būti viršijama 48 val. darbo laiko trukmė, pavyzdžiui, Portugalijoje, Vengrijoje, Kipre, Čekijoje, Estijoje, Liuksemburge.

Priedas Nr. 5. DGK nagrinėti reikalavimai susiję su darbo laiku ir ginčų rezultatai.

	Viršvalandinis darbas ir apmokėjimas	Darbas naktį, poilsio, švenčių dieną, budėjimas (ir viršvalandinis darbas, kai keliami keli reikalavimai) bei jų apmokėjimas	Darbo laiko organizavimas, grafiko arba režimo pakeitimas, krūvio paskirstymas ir pan.	Papildomas darbas ir apmokėjimas	Darbo laiko sąvoka ir į šį laiką patenkančios laikotarpiai	Ieškiniai, kuriose nurodoma, kad buvo dirbta ilgiau nei leidžia teisės aktai
Ieškinys tenkintas	3	3	-	2	2	2
Ieškinys atmestas kaip nepagrįstas	12	9	9	-	2	5
Ieškinys tenkintas iš dalies	6	10	-	-	-	-
Ieškovas atsisakė reikalavimų	4	1	4	-	-	1
Pasirašyta taikos sutartis	6	5	5	1	-	-
Atsisakyta nagrinėti	4	-	7	1	-	3
Iš viso	35	28	20	4	4	11

Neįtraukiama reikalavimų grupė dėl atostogų, o taip pat kiti 60 prašymų, kurie nebuvo susiję su darbo laiku. Daugiausiai ginčų nagrinėta dėl viršvalandinio darbo ir jo apmokėjimo, tačiau dauguma ieškinių atmesti kaip nepagrįsti. Ieškiniai, kuriose nurodoma, kad buvo dirbta ilgiau nei leidžia teisės aktai taip pat dažniausiai buvo atmesti kaip nepagrįsti.

Priedas Nr. 6. VDI statistika susijusi su darbo laiku.<sup>317</sup>

Metai	DGK bylų, susijusių su darbo ir poilsio laiku skaičius (įtraukiant visus susijusius reikalavimus)	Skundai, susiję su darbo laiku	Reikalavimai pašalinti pažeidimus, susijusius su darbo laiku	Rašytinės individualios konsultacijos dėl darbo laiko
2017 m.	16	749	328	1286
2018 m.	60	637	243	889
2019 m.	59	540	221	726
2020 m.	122	448	233	704

Priedas Nr. 7. Skunduose nurodomi ir nustatyti pažeidimai

Pažeidimo rūšis nurodoma skunde	Skaičius iš viso	Iš jų pasitvirtino	Nepasitvirtino, nebuvo galimybės nustatyti
Viršijama nustatyta darbo dienos trukmė, dirbama poilsio dieną, netinkamai apmokamas toks laikas	8	2	6
Pažeidžiama maksimali viršvalandžių trukmė, skiriama dirbti be sutikimo (tiek viršvalandžius, tiek poilsio dienomis)	5	2	3
Viršijama maksimali darbo dienos trukmė	7	3	4
Dirbama daugiau kaip 6 d.	1	1	-
Pažeidžiama 60 val. maksimali trukmė	3	3	-
Pažeidžiama 48 val. trukmė	-	-	-
Netinkamai nustatyta darbo laiko norma	3	3	-
Netinkamai apskaitomas darbo laikas, į darbo laiką įtraukiami ne visi laikotarpiai	18	13	5
Nesudaromi grafikai arba sudaromi pažeidžiant 52 valandų ribą	5	4	1

Taikant atrankos kriterijus rastas 41 skundas susijęs su maksimaliuoju darbo laiku. Kai kuriuose iš pateiktų skundų nurodomas ne vienas, o keli galimi pažeidimai. Pateiktoje lentelėje, pateikiama statistika apie nurodomus ir tirtus pažeidimus. Dažniausiai kreipiamasi dėl netinkamai apskaitomo darbo laiko.

<sup>317</sup> Naudojami Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenys.



## PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2021-04-25  
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),  
Mykolo Romerio teisės mokyklos, privatinės teisės instituto, darbo teisės studijų programos  

---

*(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)*

Studentė Ieva Piličiauskaitė,  
*(vardas, pavardė)*

patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas

„Maksimaliojo darbo laiko reikalavimai: teisinis reguliavimas ES šalyse ir praktinis taikymas

Lietuvoje“:

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)*

Ieva Piličiauskaitė  
*(vardas, pavardė)*