

DARBUOTOJO, DIRBANČIO PAS KELIS DARBDAVIUS, SAUGA IR SVEIKATA

Didesnio darbo teisės liberalizavimo poreikis grindžiamas pasikeitusia darbo reikšme globalioje ir modernioje visuomenėje, kurioje darbas tampa vis labiau ne egzistencine būtinybe, o saviraiškos priemone./A. H Maslow

TEISINIO
REGULIAVIMO
SPRAGOS

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS MOKYKLA
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

Aušra Endriukaitienė
Darbo teisės studijų programa

Magistro baigiamasis darbas

DARBUOTOJO, DIRBANČIO PAS KELIS DARBDAVIUS, SAUGA IR SVEIKATA:
TEISINIO REGULIAVIMO SPRAGOS

Darbo vadovas –
Prof. dr. Ingrida Mačernytė Panomariovienė

Vilnius, 2021

Turinys

TERIMINŲ SANTRUMPOS.....	3
ĮVADAS.....	4
1. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS RAIDA	10
1.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas Tarptautinėje teisėje	12
1.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas Europos Sąjungos teisėje.	14
1.3. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas nacionalinėje teisėje.....	19
2. DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAS KELIS DARBDAVIUS, SAMPRATA	26
2. 1. Darbo pas kelis darbdavius ir netipinio užimtumo formų sąsajos.....	29
2.2. Darbuotojų, dirbančių keliems darbdaviams saugos ir sveikatos užtikrinimo atsakomybės priskyrimas .	34
2.3. Įtaka darbuotojų saugai ir sveikatai, dirbant pas kelis darbdavius	38
3. TEISINIO REGULIAVIMO SPRAGOS, UŽTIKRINANT DARBUOTOJŲ DIRBANČIŲ PAS KELIS DARBDAVIUS SAUGĄ IR SVEIKATĄ	43
3.1. Darbuotojų, dirbančių keliems darbdaviams pagal netipines darbo sutartis saugos ir sveikatos užtikrinimas.....	44
3.2. Darbo ir poilsio laiko suderinamumas, dirbant keliems darbdaviams	50
3.3. Kasmetinės atostogos ir galimybė jomis pasinaudoti, dirbant pas kelis darbdavius	60
IŠVADOS	66
PASIŪLYMAI	68
LITERATŪROS SĄRAŠAS	69
ANOTACIJA.....	78
SANTRAUKA	79
ABSTRACT	81

TERIMINŲ SANTRUMPOS

LR - Lietuvos Respublika

DK - Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

DSS - Darbuotojų sauga ir sveikata

SADM - Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

VDI – Valstybinė darbo inspekcija

CK – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas

EB - Europos Bendrijos

EBPO - Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija

EESRK - Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas

ES - Europos Sąjunga

ESF - Europos Sąjungos socialinis fondas

ETT - Europos Sąjungos Teisingumo teismas

Eurostat - Europos Sąjungos statistikos agentūra

Komisija - Europos Sąjungos Komisija

TDO - Tarptautinė darbo organizacija

PSO – Pasaulinė sveikatos organizacija

IVADAS

Baigiamojo darbo problema. Ar Lietuvoje galiojantis teisinis reguliavimas pilnai užtikrina darbuotojo, dirbančio pas kelis darbdavius, saugą ir sveikatą.

Baigiamojo darbo aktualumas. XXI amžiuje, skirtingai, nei XIX a. - XX a. antroje pusėje, kai pasaulio ekonomikoje iš esmės vyravo darbdavių interesai, tema liečianti saugias ir sveikas darbo sąlygas yra itin aktuali. Jau nuo XX a. antros pusės išsivysčiusiose vakarų tradicijos valstybėse einama prie socialiai orientuotos ekonomikos kūrimo, kai vieni svarbesnių tokios ekonomikos bruožų neabejotinai tampa socialinis dialogas, kapitalo ir darbo interesų derinimas, darbuotojų saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimas. Valstybė, kuri nesirūpina darbuotojo teisėmis į saugias ir sveikas darbo sąlygas, vargu ar bus laikoma pažangia pasauliniame kontekste.

Spartėjant globalizacijos procesams, vykstant pasaulinei integracijai, atsiradus naujoms užimtumo formoms, tokioms kaip darbas virtualiose platformose, darbas keliuose projektuose, plečiantis ir kintant šiuolaikiškesniam darbo organizavimui, dažnėjant darbui pas kelis darbdavius, skatinamas netipinių darbo santykių atsiradimas. Toks visuomeninių ir socialinių santykių dinamiškumas lemia tai, kad darbo teisiniai santykiai neišvengiamai krypsta į didesnę sutartinį reguliavimą, skatinamas darbuotojo ir darbdavio bendradarbiavimas, kas neabejotinai suformuoja ne tik naujas teigiamas tendencijas, bet ir naujus iššūkius užtikrinant darbo lankstumą ir darbuotojo saugą ir sveikatą. Dėl įvairių ekonominių, socialinių priežasčių, noro tobulėti, siekiamybės racionaliai panaudoti žmogiškuosius išteklius, jau ir anksčiau darbas pas kelis darbdavius buvęs įprastu reiškiniu, šiuo metu itin tapo aktualus. Sparčiai besikeičiantis laikmetis, dar labiau išryškina šios situacijos problematiką, tai yra paliečiami ne tik kompetencijų, psichologiniai, sociologiniai ar kiti aspektai, bet, visų pirma, darbo teisės reguliavimo aspektas, kitaip tariant itin svarbus tampa teisinis reglamentavimas, privalantis reguliuoti darbo santykius, esant sutartims kurios priskirtinos Darbo kodekso reglamentavimui. Antra problema - sutarčių atitinkančių darbo santykių sąvoką, bet priskirtinų civilinei teisei, bei nelegalus, žodine sutartimi paremtas darbas.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Darbo saugos ir sveikatos užtikrinimo svarba - viena aktualiausių temų šiuolaikiniame pasaulyje. „Psichosocialinė rizika, su darbu susijęs stresas ir neinfekcinės ligos kelia vis didesnę rūpestį daugeliui darbuotojų visame pasaulyje. Tuo pat metu daugelis darbuotojų ir toliau susiduria darbe su nuolatine grėsme saugai ir sveikatai, todėl žvelgiant į ateitį svarbu neišleisti iš akių šią riziką patiriančius

darbuotojus. Egzistuoja globalinė būtinybė taikyti veiksmingas šių problemų prevencijos strategijas. Tačiau efektyvi prevencija iki šiol tebėra didžiausia pasaulinės darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) problema.“¹.

Ilgesnės darbo valandos, nepakankamas poilsis, darbo vieta neatitinkanti saugos ir sveikatos reikalavimų, įtampa dėl padidėjusio darbo krūvio kenkia darbuotojui. Pervargus padaroma daugiau klaidų, įvyksta daugiau nelaimingų atsitikimų, darbas tampa neproduktyvus, patiriamas didesnis stresas ir nuovargis, bei kyla daugybė kitokių rizikos veiksnių, įtakojančių darbuotojo sveikatą.

Lietuvos teisės aktuose numatyta ne tik darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas o darbuotojo teisė jas turėti, tačiau ir darbuotojui išlaikyti pareigą paklusti darbo taisyklių ir saugos ir sveikatos normų reikalavimams, tai yra ir pačiam darbuotojui būti atsakingam už saugos ir sveikatos užtikrinimą darbe. Bet ar visada tai galima užtikrinti dirbant pas kelis darbdavius ?

Lietuvoje rašomi moksliniai straipsniai, leidžiamos knygos, tačiau visa tai dažniau orientuota bendrai į saugos ir sveikatos užtikrinimą darbe, į šeiminio gyvenimo ir darbo derinimą, darbo ir poilsio laiko proporcijas, darbo sąlygų lankstumą. Ir tik fragmentiškai kai kurie autoriai paliečia išskirtinai darbuotojų, dirbančių pas kelis darbdavius saugos ir sveikatos užtikrinimo problematiką. Pvz. Audrius Bitinas ir Justinas Usonis, 2013 išleistame vadovėlyje „Flexicurity“ teisinis reguliavimas², Juozas Tartilas 2008 m. publikuotame straipsnyje „Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu“³ iškelia problemą, kad derėtų didesnę dėmesį skirti į psichologinių veiksnių įtaką nelaimingiems atsitikimams. Jurgita Stirblienė 2015 m. išleistoje mokslinėje publikacijoje „Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika“⁴ akcentuoja sveikatos priežiūros srityje dirbančių darbuotojų pas kelis darbdavius problematiką. Ramunė Guobaitė-Kirslienė analizuoja darbo laiko teisinio reguliavimo esmę ir dinamiką, kas neabejotinai susiję su darbu pas kelis darbdavius⁵. Apie darbuotojo, turinčio kelias darbo sutartis poveikį darbuotojo saugai ir sveikatai Rasa Miežienė ir Boguslavas Gruževskis kalba straipsnyje „Netipinės užimtumo formos Lietuvoje: esminiai bruožai ir

¹ Sauga ir sveikata kaip ateities darbo pagrindas, TDO, 2019. ISBN: 978-92-2-133152-0

² Bitinas, Audrius ir Justinas Usonis. „Flexicurity“ Teisinis Reguliavimas. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

³ Tartilas, Juozas. Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu. Jurisprudencija: mokslo darbai. Mykolo Romerio universitetas, 2008, Nr. 8 (110).

⁴ Stirblienė, Jurgita. Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014.

⁵ Guobaitė-Kirslienė, Ramunė. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. Jurisprudencija: mokslo darbai, Mykolo Romerio universitetas, 2005, t. 74 (66).

paplitimas”, 2016⁶. Naujausiame Ingridos Mačernytės Panomariovienės ir *Tatianos Wrocławskajos* straipsnyje „*The Right to Annual Leave as a Basic Guarantee for Safe and Healthy Conditions at Work. Remarks Based on Lithuanian and Polish Legal Regulations*“⁷, analizuojamas atostogų suteikimo ir panaudojimo teisinis reguliavimas ir praktinis pritaikymas turint daugiau nei vieną darbo sutartį. 2019 m. Fragmentiškai darbuotojų dirbančių pas kelis darbdavius tematika paliesta Higienos instituto išleistose metodinėse rekomendacijose “Lanksčių darbo sąlygų Sudarymas Lietuvoje veikiančiose įmonėse ir organizacijose”, 2019⁸. Dauguma kitų autorių analizuoja išskirtinai darbo laiko ir poilsio laiko problematiką, bendrą saugos sveikatos užtikrinimą, lanksčių darbo sąlygų galimybę. Akivaizdu, kad tai neatsiejama nuo darbo keliems darbdaviams temos, tačiau labai svarbu aptarti siauresnį darbo teisinių santykių institutą – darbuotojų, dirbančių pas kelis darbdavius, saugos ir sveikatos užtikrinimą, išanalizuoti tai reglamentuojančią teisinę bazę, identifikuoti, kaip ir kurie aspektai dirbant pas kelis darbdavius įtakoja darbuotojų sveikatą ir saugą, ir siekti padaryti išvadas į ką vis tik būtų naudinga atkreipti dėmesį, norint patobulinti teisinį reguliavimą, užtikrinantį darbuotojo dirbančio pas kelis darbdavius saugą ir sveikatą.

Gal todėl, kad tarptautinėje erdvėje, darbas pas kelis darbdavius ir ypač projektinis darbas, kuomet žmogus vienu metu dirba keliuose projektuose yra senai egzistuojantis reiškinys, užsienio mokslininkai šiuo klausimu yra atlikę daugiau mokslinių tyrimų ir parengę mokslinių straipsnių išskirtinai fokusuojantis į darbuotojų sveikatą ir saugą, kai tas pats asmuo dirba keliems darbdaviams. JAV ir Europos mokslininkų tarpe auga susidomėjimas tokio darbo sukeltomis pasekmėmis, atsižvelgiant ne tik į racionalų žmoniškųjų išteklių panaudojimą, bet ir asmens/darbuotojo emocinę ir sveikatos būklę. Derinant darbą keliems darbdaviams, ar dirbant taip populiarijančioje projektinėje veikloje, kuomet dalyvaujama paraleliai keliuose projektuose, aiškiai matomos tendencijos, veikiančios darbuotojus tiek teigiama tiek neigiama, linkme. Lyginant tokio darbo pobūdį su tradiciniais darbo santykiais, kuomet dirbama tik pas vieną darbdavį, konkrečioje darbo vietoje visą darbo laiką, susiduriama ne tik su unikaliomis galimybėmis tobulėti, įgyvendinti profesinius siekius, panaudoti asmeninę laisvę savęs realizacijai, bet susiduriama ir su sudėtingais iššūkiiais, keliančiais

⁶ Rasa Miežienė ir Boguslavas Gruževskis. Netipinės užimtumo formos Lietuvoje: esminiai bruožai ir paplitimas. Socialiniai tyrimai, 2017, DOI: <https://doi.org/10.21277/sc.v1i39.76>

⁷ Ingrida Macernyte Panomarioviene & Tatiana Wroclawska *The Right to Annual Leave as a Basic Guarantee for Safe and Healthy Conditions at Work. Remarks Based on Lithuanian and Polish Legal Regulations. Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2021.

⁸ Lanksčių darbo sąlygų sudarymas Lietuvoje veikiančiose įmonėse ir Organizacijose Metodinės rekomendacijos. Vilnius: Higienos institutas, 2019.

didelę riziką tiek fizinei, tiek psichinei darbuotojų sveikatai, kas neabejotinai turi įtakos ir darbo rezultatams.

Vienas įdomesnių darbų, analizuojančių darbo pobūdį dirbant pas kelis darbdavius, tiriant kaip efektyviau panaudoti ribotus žmogiškuosius išteklius, užtikrinant jų saugą ir sveikatą, nustatant koks yra ryšys tarp žmogaus savijautos ir darbo keliems darbdaviams yra *van de Brake, H. J., Walter, F., Rink, F. A., Essens, P. J., & van der Vegt, G. S. „The dynamic relationship between multiple team membership and individual job performance in knowledge-intensive work“*, 2018.⁹

Nemažai tyrimų šia tema yra atlikta JAV, pavyzdžiui tokie mokslininkai, kaip *Helen R Marucci-Wellman, Tin-Chi Lin, Joanna L Willetts, Melanye J Brennan, Santosh K Verma*¹⁰ analizavo darbuotojų, turinčių daugiau nei vieną darbo sutartį, paplitimą JAV, tokios darbo formos pasirinkimo priežastis bei darbo ir poilsio laiko derinimą. Šių tyrimų tikslas – nustatyti, kokį poveikį daro darbuotojo saugai ir sveikatai, kai darbuotojas turi daugiau nei vieną darbą ir kokia, to pasekoje galima traumų ir nelaimingų atsitikimų tikimybė.

2019 m. žurnale „*Japan and the World Economy*“ publikuotame straipsnyje „*Multiple job holding as a strategy for skills development. Who Holds Multiple Jobs? Empirical Analysis of Multiple Job Holding Using a Japanese Online*“¹¹ Kawakami A. analizuoja kelių darbo sutarčių pasirinkimo priežastis, darbo valandų paskirstymo proporcijas pagrindiniam ir papildomam darbui, viršvalandžių įtaką pasirenkant antrus darbo santykius.

ES komisijos 2017 m. paskelbtame komunikate¹², aiškinant Direktyvos 2003/88/EB taikymą valstybėse narėse sakoma „Darbo laiko direktyvoje nustatyti būtinausi reikalavimai dėl „darbuotojų“, tačiau joje aiškiai nenurodyta, ar jos nuostatomis nustatytos absoliučiosios ribos, taikytinos kai vienu metu vykdomos kelios sutartys su vienu ar daugiau darbdavių, ar tos ribos taikomos kiekvieniems darbo santykiams atskirai <...> Kaip nurodyta ankstesnėse ataskaitose, Komisija mano, kad, atsižvelgiant į direktyvos tikslą gerinti darbuotojų sveikatą ir saugą, vidutinio savaitės darbo laiko apribojimai ir dienos bei savaitės poilsio nuostatos turėtų būti, kiek tai įmanoma, individualiai taikomi

⁹ *Van de Brake, H. J., Walter, F., Rink, F. A., Essens, P. J., & van der Vegt, G. S. The dynamic relationship between multiple team membership and individual job performance in knowledge-intensive work. Journal of organizational behavior, 2018, 39(9)*

¹⁰ *Helen R Marucci-Wellman, Tin-Chi Lin, Joanna L Willetts, Melanye J Brennan, Santosh K Verma. Differences in time use and activity patterns when adding a second job: implications for health and safety in the United States. American Journal of Public Health, 2014 104(8): e1-e13 DOI:10.2105/AJPH.2014.301921*

¹¹ *Atsushi Kawakami. Multiple job holding as a strategy for skills development. Japan and the World Economy, 2019, 73 – 83, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0922142518300422>*

¹² ES komisijos aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, 2017. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01))

kiekvienam darbuotojui. Atsižvelgiant į tai, kad reikia užtikrinti visišką Darbo laiko direktyvos sveikatos ir saugos tikslo įgyvendinimą, valstybių narių teisės aktais turėtų būti nustatyti tinkami stebėsenos ir nuostatų vykdymo užtikrinimo mechanizmai.“¹³

Paskutinį dešimtmetį, tame tarpe ir paskutinėje 2021 m. TDO pavyzdinėje ataskaitoje „*World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work*“¹⁴ atkreipiamas didelis dėmesys į besikeičiančią darbo rinką, kurioje, be kita ko, tampa svarbus, keliantis rūpestį darbo rinkos elementas - darbas keliems darbdaviams.

Taigi, šio darbo tikslas – atkreipti Lietuvos visuomenės ir įstatymų leidėjo dėmesį į kylančias problemas, susijusias su darbuotojo saugią ir sveiką darbo sąlygų užtikrinimu dirbant keliems darbdaviams.

Baigiamojo darbo reikšmė. Baigiamasis darbas atskleis Lietuvoje dirbančių darbuotojų pas kelis darbdavius, saugos ir sveikatos teisinį reguliavimą, atsiveriančias spragas, paskatins mokslininkus domėtis išskirtinai šia siauresne darbo teisinių santykių sritimi ir atlikti mokslinius tyrimus. O tai neabejotinai sudarys teorinį ir praktinį pagrindą įstatymo leidėjui tobulinti šios srities teisinį reglamentavimą.

Tyrimo tikslas – susisteminti darbuotojo, dirbančio pas kelis darbdavius, saugos ir sveikatos užtikrinimo teisinį reglamentavimą Lietuvoje, identifikuoti kylančias teisinio reguliavimo problemas ir pateikti siūlymus jų sprendimui.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti darbuotojų, dirbančių pas kelis darbdavius sampratą.
2. Atskleisti darbuotojų, dirbančių pas kelis darbdavius, saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo aspektus.
3. Identifikuoti darbuotojų, dirbančių pas kelis darbdavius, saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo spragas.
4. Pateikti siūlymus darbuotojų, dirbančių pas kelis darbdavius, saugos ir sveikatos užtikrinimo teisinio reguliavimo probleminiams aspektams spręsti.

Tyrimo metodika. Baigiamajame darbe pasitelkti duomenų rinkimo, analizės ir sisteminimo, lingvistinės ir lyginamosios, loginės analizės metodai.

Duomenų rinkimo, analizės ir sisteminimo metodo pagalba bus atrinkti, išanalizuoti ir susisteminti magistrinio darbo temai aktualūs tarptautiniai, Europos Sąjungos ir Nacionaliniai teisės

¹³ KOM 2017 *supra* note, 12.

¹⁴ *World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.*

aktai, teismų praktikos, taip pat Lietuvos ir užsienio teisės doktrinos šaltiniai, bei tarptautinių ir nacionalinių institucijų moksliniai tiriamieji darbai, straipsniai.

Lingvistinis metodas panaudotas magistrinio darbo temai aktualių sąvokų ir teiginių išsiaiškinimui.

Lyginamosios analizės metodas skirtas atskleidžiant ir identifikuojant tarptautinių, Europos sąjungos ir nacionalinių teisės aktų sąsajas, skirtumus ir įtakas.

Loginės analizės metodas padės suformuluoti šio teisinio reguliavimo problemų sprendimo būdus.

Tyrimo struktūra. Pirmojoje baigiamojo darbo dalyje atskleidžiama darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimo raida, kodėl ir kuo aktualus būtent šis institutas šių dienų itin dinamiškoje mūsų visuomenėje, bus išanalizuotas ir susistemintas tarptautinėje, Europos Sąjungos ir nacionalinėje teisėje taikomas teisinis reguliavimas užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą.

Antroje dalyje bus identifikuojama darbuotojų, dirbančių pas kelis darbdavius, samprata, darbuotojų, tokių darbo santykių pasirinkimo priežatys, bei darbuotojų, dirbančių pas kelis darbdavius saugos ir sveikatos užtikrinimo reikalavimai.

Trečioje dalyje bus siekiama identifikuoti darbuotojų dirbančių pas kelis darbdavius saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo spragas, teisės aktų taikymo praktikoje problematiką, atskleisti mokslinio tiriamojo darbo šia tema reikšmę, poreikį ir įtaką įstatymo leidėjams rengiant šių darbo teisinių santykių reglamentavimo teisės aktus.

Ketvirtoje dalyje, atlikus duomenų analizę, sistemimą, palyginimą, tam tikrų aspektų identifikavimą, magistrinio darbo pabaigoje bus pateiktos šio tiriamojo darbo išvados, bei įvertinus visus išanalizuotus, susistemintus duomenis, identifikavus teises spragas ir kitą problematiką, bus pateikti siūlymai, kaip galima būtų spręsti probleminius šio teisinio reguliavimo aspektus.

Ginamasis teiginys. Saugos ir sveikatos užtikrinimo reikalavimus, nūdienos poreikius atitinkantis, aiškus ir skaidrus teisinis reglamentavimas padės užtikrinti ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio teises ir pareigas sprendžiant aktualią saugos ir sveikatos darbe užtikrinimo problemą.

1. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS RAIDA

Darbuotojų saugos ir sveikatos sąvoka siekia Senovės Graikiją, kai gydytojas Hipokratas, laikomas medicinos tėvu, tarp kalnakasių pastebėjo apsinuodijimą švinu. Romos senatorius Plinijus Vyresnysis buvo pirmasis, kuris rekomendavo kalnakasiams pasitelkiant gyvūnų pūslę naudoti kvėpavimo takų apsaugą.

Dar 1556 m. Georgijaus Agricolas publikuotame leidinyje „*De Re Metallica*“ („Apie metalų pobūdį“) kalbama apie metalus ir kalnakasybos techniką, akcentuojant būtinybę prižiūrėti kalnakasius, įrengiant ventiliaciją, naudojant kvėpavimo takų apsaugą, o 1700 m. Italų gydytojas Bernardino Ramazzini, žinomas kaip darbo medicinos tėvas, išleidžia „*De Morbis Artificum Diatriba*“ („Darbuotojų ligos“), leidinį apie profesines ligas.

Didžiulis problemų kamuolys, susijęs su darbuotojų sauga ir sveikata pradėjo risti kartu su pramoninės revoliucijomis vykusiomis XVIII ir XIX a. Europoje, JAV ir kai kuriose Europos kolonijose.

Jų metu dinamiškas virsmas iš amatininkų ir žemės ūkio ekonomikos į gamybos plėtrą gerokai padidino neapmokytų darbuotojų, tame tarpe ir dirbančių vaikų skaičių. Buvo dirbama ilgas valandas su nauja, sudėtingesne nei įprasta technika, pavojingomis medžiagomis, chemikalais. Tai įtakojo greitą, su darbu susijusių nelaimingų atsitikimų ir ligų protrūkį. Ilgainiui pažangūs mokslininkai ir medikai vis aktyviau pradėjo tyrinėti sąsajas tarp darbo sąlygų ir darbuotojų sveikatos problemų.

1775 m. Chirurgas Percivallas Pottas nustatė suodžių poveikio, kaip profesinių sąlygų ir vėžio ryšį.

1832 m. Charles Turner Thackrah išleido knygą apie pramonines ligas, kurio dėka profesinė (darbo) medicina, tapo atskira disciplina.

Praėjus pusšimčiui metų, Anglijoje siekiant teisiniu reguliavimu užtikrinti geresnes darbo sąlygas įsigaliojo Gamyklos įstatymas. Vėliau, šis teisės aktas tapo pavyzdžiu kuriant kitas su darbo sauga susijusias teisės normas.

Europoje pirmaisiais darbo įstatymais gali būti laikomos Vokietijos imperijos pirmojo kanclerio ir ministro pirmininko Oto fon Bismarko XIX a. pradėtos socialinės reformos. 1883 m. jo išleistas Sveikatos draudimo aktas suteikė darbininkams sveikatos draudimą, o 1884 m. atsirado ir nelaimingų atsitikimų draudimo aktas. 1889 m. Vokietija pirmoji priėmė Pensijų įstatymą, kiti Oto fon Bismarko inicijuoti įstatymai uždraudė moterų ir vaikų darbą.

Seras Thomasas Marisonas Legge'as 1898 m. tapo pirmuoju Anglijos gamyklų inspektoriumi ir 1912 m. parašė knygą „Apsinuodijimas ir švino absorbcija”.

Berne 1906 m. 14 valstybių pasirašė Tarptautinę konvenciją dėl draudimo naudoti baltąjį (geltonąjį) fosforą gaminant degtukus, tam kad būtų išvengta žalingo baltojo fosforo poveikio. Ši Konvencija, įsigaliojusi 1912 m., buvo viena pirmųjų tarptautinių konvencijų dėl profesinės darbuotojų saugos ir sveikatos.

Po pirmojo pasaulinio karo, 1919 m. įgyvendinant Versalio sutartį ir siekiant išreikšti didėjančią tarptautinį susirūpinimą socialinėmis, darbo ir ekonomikos reformomis, buvo įsteigta Tarptautinė darbo organizacija, kaip Jungtinių Tautų sąjungos organas, kitaip tariant darbuotojų sauga ir sveikata buvo TDO įkūrimo pagrindas, kaip suvokta būtinybė apsaugoti darbuotojus nuo pavojų jų saugumui ir sveikatai darbe.

Žiūrint į istoriją, saugos ir sveikatos darbe sąvoka vertinama kaip daugelio komponentų visuma - fizinės ir psichologinės darbo sąlygos, amžiaus ir lyties įtaka atitinkamiems darbams, darbo ir poilsio laiko proporcijos, teisingas atlygis ir kitos socialinės apsaugos.

Atkreiptinas dėmesys, kad Pasaulio sveikatos organizacijos konstitucijos, kuri priimta Tarptautinėje sveikatos konferencijoje 1948 m., preambulėje įtvirtintas principas, jog sveikata yra visiškos fizinės, psichinės ir socialinės gerovės būseną, o ne tik ligos ar negalios nebuvimas.¹⁵ Kas leidžia daryti prielaidą, jog ir kalbant apie darbuotojo saugią ir sveiką darbo sąlygų sampratą, reikia turėti mintyje fizinę, psichologinę ir socialinę gerovę sukuriančias sąlygas ta prasme, kad darbdavys turi ne tik koncentruotis į darbuotojų apsaugą nuo konkrečių grėsmių, bet ir visapusiškai rūpintis, kad darbuotojai būtų sveiki ne tik fizine, bet ir psichologine prasme.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme aptariama sąvoka apibrėžiama taip: „Darbuotojų sauga ir sveikata – visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.”¹⁶

Ši sąvoka yra plati ir ją aiškinant minimos prevencinės priemonės apima tiek darbo sąlygas, tiek darbo vietą, tiek darbo priemones ir kitus su sauga ir sveikata susijusius aspektus.

¹⁵ Pasaulio sveikatos organizacijos konstitucija, 1948. https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003. Nr. 70-3170. 2 str. 12 d.

Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad sparti technologijų plėtra, besivystančios ekonomikos dinamiška kaita, lemia didesnio darbo rinkos lankstumo būtinybę, o tai savo ruožtu skatina naujų problemų atsiradimą užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą.

1.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas Tarptautinėje teisėje

Viena svarbiausių tarptautinių organizacijų, įtakojančių teisėkūrą darbuotojų saugos ir sveikatos srityje tai Jungtinės Tautos (JT) ir du jos padaliniai/agentūros - Tarptautinė darbo organizacija (TDO) ir Pasaulinė sveikatos organizacija (PSO). 1948 m. Jungtinių Tautų Organizacijos (JTO) Generalinės Asamblėjos priimta Visuotinės žmogaus teisių deklaracija¹⁷ tarptautiniu mastu 23 straipsnio 1 dalyje įtvirtino nuostatą „Kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo”.

Ši deklaracija tapo pagrindu atsirasti vienai reikšmingiausių JTO sutarčių - Tarptautiniam ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktui¹⁸. 1966 m. priimtame pakte nemažai dėmesio skiriama dirbančių asmenų teisėms ir akcentuojama būtinybė dirbantiems užtikrinti palankias sąlygas. Šios deklaracijos 7 str. b dalyje įtvirtinta, kad vienas iš pagrindinių uždavinių – garantuoti „darbo sąlygas, atitinkančias saugos ir higienos reikalavimus”¹⁹. Atkreiptinas dėmesys, kad šiame pakte akcentuojama žmogaus teisė į „kuo geriausią” sveikatą - tiek fizinę, tiek ir psichinę²⁰ iškeliamą siekiamybę gerinti aplinkos ir gamybos higieną, užtikrinti profesinių bei kitokių ligų profilaktiką, gydymą bei kontrolę. Pabrėžiamos ir vienos pažeidžiamiausių visuomenės grupių – vaikų darbo sąlygos.²¹

Aptariant darbuotojų saugos ir sveikatos teisinį reguliavimą tarptautinėje teisėje, atkreiptinas dėmesys dar į 1919 m. Versalio sutartimi įsteigtos TDO veiklą. Tai yra pirmoji JTO specializuota agentūra, kuri aktyviai dalyvauja kuriant darbo teisės standartus ir inicijuoja tarptautinių jų pripažinimą. Organizacija yra parengusi ir priėmusi 190 konvencijų, iš kurių 44 yra ratifikavusi ir Lietuva. Pagrindiniai TDO tikslai yra užtikrinti ir plėtoti teises darbo santykiuose, skatinti didesnes tinkamo užimtumo ir uždarbio galimybes, didinti socialinę apsaugą ir stiprinti socialinį dialogą. Didžioji dalis TDO dokumentų yra susiję arba bent iš dalies susiję su darbuotojų sauga ir sveikata, pvz. tokios kaip Lietuvos ratifikuotos konvencijos: 1919 m. priimtos Konvencijos dėl aštuonių valandų darbo dienos

¹⁷ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948. Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497, 23 str. 2 d.

¹⁸ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, 1966. Valstybės žinios, 1992, Nr. 77-3290

¹⁹ *Ibid.*, 7 str.

²⁰ *Ibid.*, 2 str. 1 d.

²¹ *Ibid.*, 10 str. 2, 3 d.; 12 str. 2/b, c.

ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo, dėl moterų nakties darbo ir dėl vaikų nakties darbo pramonėje, 1921 m. Konvencija dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse, 1935 m. Konvencija dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę, 1946 m. Konvencija dėl jūreivių sveikatos patikrinimo, 1946 m. Konvencija dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose, 1973 m. Konvencija dėl minimalaus įdarbinamojo amžiaus, 1977 m. Konvencija dėl darbuotojų gynimo nuo profesinės rizikos, susijusios su oro užterštumu, triukšmu ir vibracija darbo aplinkoje, 1981 m. Konvencija dėl profesinės saugos ir sveikatos, bei darbo aplinkos, 1985 m. Konvencija dėl profesinės sveikatos paslaugų, 1990 m. Konvencija dėl naktinio darbo, 1999 m. Konvencija dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo, 2006 m. dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos ir t.t.

Itin reikšmingos yra Tarptautinės darbo organizacijos deklaracijos dėl pagrindinių darbo principų ir dėl socialinio teisingumo sąžiningoje globalizacijoje.

187 valstybių narių vyriausybės, darbdavius ir darbuotojų atstovus vienijanti TDO savo misiją deklaruoja kaip darbo laiko standartų nustatymą, politikos ir programų, skatinančių padorų darbą visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo lyties, parengimą²². Šią TDO misiją patvirtina ir visos priimtose organizacijos konvencijos, nustatančios tam tikrus sveikatos ir saugos standartus.

Turinti daugiau nei 50 metų patirtį visame pasaulyje, ši organizacija šiandien yra parengusi virš 600 programų ir projektų skatinančių kurti socialiai atsakingą, užtikrinančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbo santykių kultūrą. TDO norėdama objektyviai įvertinti pasaulio darbo rinkos kaitą, nuolat atlieka tyrimus, o jų rezultatus skelbia kasmetinėse pavyzdinėse ataskaitose. Akivaizdu, kad tai daro didelę įtaką pasaulio valstybių tesiekūrai darbo santykių srityje, skaitina naujų teisės normų kūrimą ir anksčiau priimtų teisės normų tobulinimą visame pasaulyje.

Nemažą įtaką Tarptautiniame darbo sveikatos ir saugos teisiniame reguliavime turi specializuota Jungtinių Tautų institucija - Pasaulio sveikatos organizacija. Jos pagrindinis tikslas – siekti aukščiausio sveikatos priežiūros lygio visose pasaulio valstybėse.

Pagal PSO įstatus ši institucija vadovauja ir koordinuoja tarptautinį bendradarbiavimą sveikatos apsaugos srityje, skatina valstybių narių techninį bendradarbiavimą, siekia suvienodinti ir nustatyti bendrus sveikatos apsaugos standartus, bendradarbiauti su vyriausybėmis, stiprinant nacionalines sveikatos sistemas, plėtoti ir suteikti valstybėms tinkamas sveikatos apsaugos technologijas, informaciją ir standartus.

²² TDO, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

1.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas Europos Sąjungos teisėje.

Europos Taryba buvo pirmoji tarpvalstybinė regioninė organizacija, kuri ėmėsi konkrečios veiklos, kad daugelis teisių ir laisvių, 1948 m. paskelbtų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, būtų įtvirtintos konkrečiais teisiniais įsipareigojimais ir kad būtų sukurtas tarptautinis kolektyvinės kontrolės mechanizmas, garantuojantis jų vykdymą.

Europos Taryba priėmė per šimtą keturiasdešimt penkias konvencijas ir sutartis. Iš galiojančių dokumentų svarbiausiais, kuriuose paskelbtos žmogaus teisės ir pagrindinės laisvės, laikomos 1950 m. priimta Europos žmogaus teisių konvencija ir 1961 m. priimta Europos socialinė chartija.

1988 m. Strasbūre buvo pasirašytas papildomas Europos socialinės chartijos protokolai²³, kuriuo Chartija papildyta naujomis teisėmis - samdomų darbuotojų teise turėti vienodas galimybes į darbą ir profesiją be diskriminacijos pagal lytį, teisę į informaciją ir konsultaciją įmonėse, teise darbuotojų atstovams dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei senyvo amžiaus žmogaus teise į socialinę paramą. Po septynerių metų, 1995 m. Strasbūre buvo pasirašytas Chartijos dar vienas papildomas protokolai²⁴, reglamentuojantis kolektyvinių skundų sistemą ir pataisyta Europos socialinė chartija. 1997 m. Chartiją pasirašė ir Lietuva²⁵.

Siekiant, kad Chartijos dalyvėmis galėtų tapti daugiau valstybių, turinčių skirtingą išsivystymo lygį, suformuota gana lanksti sistema - visi dokumentai pagal savo esmę ir paskirtį yra savarankiški.

Vienos iš trijų pataisytoje Europos socialinėje chartijoje deklaruojamų teisių - samdomų darbuotojų teisės. Tokioms samdomų darbuotojų teisėms be teisės į darbą, teisingą darbo apmokėjimą, teisės jungtis į organizacijas ir sudaryti kolektyvines sutartis, priskiriama ir teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Taip pat numatyta dirbančių vaikų ir paauglių, moterų, darbuotojų migrantų teisių apsauga. Prie šių teisių priskirtina samdomų darbuotojų teisė į informaciją ir konsultaciją įmonėse, apsaugą nutraukiant darbo sutartis, teisė į nuostolių atlyginimą darbdaviui bankrutavus, teisė dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas įmonėje, teisė į orumą darbe, teisė gauti informaciją ir konsultacijas darbo vietų mažinimo procedūrose. Atkreiptinas dėmesys, kad nemaža dalis išvardytų teisių apima ir savarankiškai dirbančius asmenis.

²³ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Supra note*, 18

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704

Pataisytojoje Chartijoje²⁶ atsižvelgiama į tai, kad nuo 1961 m. Europoje įvyko fundamentalūs ekonominiai ir socialiniai pokyčiai, todėl, kai kurios iš ankstesniosios Chartijos perkeltos nuostatos pataisytos iškeliant gerokai didesnius reikalavimus. Pavyzdžiui, pagal 1961 m. Chartiją samdomiems darbuotojams turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip dviejų savaičių, o jaunesniems kaip 18 metų darbuotojams - ne trumpesnės kaip trijų savaičių kasmetinės mokamos atostogos. Pataisytojoje Chartijoje²⁷ abiem atvejais ši trukmė pailginta iki 4 savaičių. Dirbančioms moterims prieš gimdymą ir po jo mokamų atostogų trukmė nuo 12 savaičių prailginta iki 14 savaičių. Numatyta reiklesnė ir efektyvesnė paauglių darbo apsauga. Tokie garantijų pakeitimai rodo gerokai plačiau apimamas darbuotojų teises bei sveikatai ir saugai keliamus didesnius reikalavimus. Siekiant užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į tinkamas darbo sąlygas, šios Chartijos 2 straipsnyje šalys įsipareigoja nustatyti priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką ir palaiptinai trumpinti darbo savaitę tiek, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksniai, nustatyti oficialias mokamas švenčių dienas, nustatyti ne mažiau kaip keturių savaičių kasmetines mokamas atostogas, pašalinti riziką esant pavojingoms arba kenksmingoms sveikatai darbo sąlygoms, o ten, kur tokios rizikos neįmanoma pašalinti arba reikiamai sumažinti, sutrumpinti tokių sričių darbuotojų darbo dieną ar suteikti jiems papildomas mokamas atostogas. Užsibrėžta garantuoti, kad kartą per savaitę suteikiamas poilsio laikas, jei tik įmanoma, sutaptų su diena, kuri pagal tradiciją ar paprotį toje šalyje ar regione laikoma poilsio diena. Siekiama garantuoti, kad kiek galima greičiau ir jokių būdu ne vėliau kaip per du mėnesius nuo jų priėmimo į darbą dienos darbuotojai būtų raštu informuojami svarbiausiais sutarties arba darbo santykių klausimais, kad naktinį darbą dirbantys darbuotojai galėtų naudotis priemonėmis, numatytomis atsižvelgiant į šio darbo išskirtinumą²⁸.

Siekiant kuo veiksmingesnio teisės į sveikas ir saugias darbo sąlygas įgyvendinimo, šalys Chartijos 3 straipsnyje įsipareigojo konsultuojantis su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, rengti, įgyvendinti ir nuolat tobulinti nuoseklią profesinės sveikatos, darbo saugos ir darbo aplinkos srities valstybės politiką. Pagrindinis tokios politikos tikslas yra priimant tam tikrus norminius aktus, užtikrinant jų įgyvendinimą ir kontrolę, pašalinti su darbo aplinka susijusias rizikos priežastis bei maksimaliai pagerinti saugos ir sveikatos sąlygas darbe, tam kad būtų išvengta bet kokių su darbu susijusių traumų ir nelaimingų atsitikimų.

ES priimtais teisės aktais nustatomi būtiniausi visoje Europos Sąjungoje taikytini reikalavimai. Ši teisės aktų rinkinį sudaro bazinė/pagrindinė Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių

²⁶ Europos socialinė chartija, *supra* note, 24

²⁷ Europos socialinė chartija, *supra* note, 24, 2 str. 3 d., 7 str. 7 d.

²⁸ Europos socialinė chartija, *supra* note, 24, 2 str. 6, 7 d.

darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo ir daugiau kaip 25 su ja susijusios direktyvos. Reikia atkreipti dėmesį, kad Valstybės narės privalo perkelti ES direktyvas į nacionalinę teisę ir jas įgyvendinti.

Ši Pagrindų direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo priimta 1989 m. Joje pagal Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. priimtą konvenciją Nr. 155, apibrėžta darbo aplinkos sąvoka, atitinkanti pažangų požiūrį, kuriuo atsižvelgiama į techninę saugą ir bendrąją sveikatos sutrikimų prevenciją. Šia direktyva siekta užtikrinti vienodą saugos ir sveikatos lygį visiems darbuotojams, išskyrus namų ūkio darbuotojus ir tam tikros viešosios ir karo tarnybos tarnautojus ir įpareigoti darbdavius imtis tinkamų prevencijos priemonių, kad darbas taptų kuo saugesnis ir sveikesnis.

Direktyvoje vienas svarbiausių elementų tampa nustatomas rizikos vertinimo principas, o naujuoju šio dokumento įpareigojimu Valstybėms narėms - prevencijos priemonių diegimas, naujų saugos ir sveikatos valdymo būdų įtraukimas į bendrą įstaigų/įmonių valdymo procesą.

Tokiu būdu integruodama prevencines priemones, reikalaujančias nuolatinio sveikatos ir saugos darbuotojams gerinimo, ši direktyva iš esmės pakeitė praktinį apsaugos požiūrį į darbuotojų saugą ir sveikatą. Ypač svarbi tapo Darbdavio atsakomybė, nustatant sveikatos ir saugos darbe prevencijos principus, informuojant, apmokant, konsultuojant darbuotojus sveikatos ir saugos darbe klausimais.

2004 m. Europos Komisija išleido Komunikatą²⁹ dėl praktinio kai kurių direktyvų, t. y. 89/391/EEB (Pagrindų direktyva), 89/654/EEB (darbo vietos), 89/655/EEB (darbo įrenginiai), 89/656/EEB (asmeninės apsaugos priemonės), 90/269/EEB (krovinių krovimas rankomis) ir 90/270/EEB (displėjaus ekrano įrenginiai) nuostatų įgyvendinimo, kuriame buvo daroma prielaida, kad šios direktyvos ir buvo varomoji jėga, diegiant darbuotojų saugos ir sveikatos prevencijos kultūrą visoje Europos Sąjungoje bei iracionalizuojant, supaprastinant nacionalinį teisės aktų dėl sveikatos ir saugos darbe rinkinį. Komunikate teigiama, jog gauta duomenų apie teigiamą šių ES teisės aktų įtaką nacionaliniams darbuotojų saugos ir sveikatos standartams, kuriuos sudaro nacionaliniuose įgyvendinimo teisės aktuose nustatyti ir įmonėse bei viešojo sektoriaus institucijose praktiškai taikomi reikalavimai.

Tarybos direktyvos 91/383/EEB, pateikiančios papildomas priemones, skatinančias gerinti pagal terminuotą arba laikiną darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo saugą ir profesinę sveikatą darbe tikslas - užtikrinti, kad darbuotojams, kurių darbo santykiai nustatomi terminuota darbo sutartimi, taip pat darbuotojams, kurių darbo teisiniai santykiai yra tarp jų ir laikino įdarbinimo įstaigų,

²⁹ KOM, 2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52004DC0062>

kai darbuotojas yra skiriamas dirbti įmonėje ir/arba įstaigoje, kurioms reikia jo paslaugų ir yra kontraliuojami juos įdarbinusių įstaigų, būtų sudarytos tokios pačios darbo saugos ir sveikatos apsaugos sąlygos, kaip ir kitiems įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal tradicines neterminuotas darbo sutartis³⁰.

Ši direktyva priimta labai padaugėjus terminuotų ir laikinų darbo santykių atveju. ES atlikti tyrimai rodo, kad tam tikruose darbo sektoriuose, pagal terminuotas arba laikinas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams labiau nei kitiems gresia profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe pavojus. Ši papildoma rizika iš dalies atsiranda dėl tam tikrų sąlygų, integruojant naujus darbuotojus į įmonės veiklą. Tokią riziką galima būtų sumažinti pačioje darbo santykių pradžioje tinkamai apmokius darbuotojus ir suteikus jiems visą reikiamą informaciją. Tai paskatino priimti specialias papildomas taisykles, kurios reglamentuotų informacijos teikimą, mokymą ir tinkamą medicininę priežiūrą terminuotų ir laikinų darbo santykių atveju.

Reikia paminėti 1997 m. priimtą Europos Tarybos direktyvą 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurios tikslas - sudaryti sąlygas, panaikinančias darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir pagerinti darbo ne visą darbo dieną darbo sąlygas, taip pat sudaryti galimybes darbo ne visą darbo dieną plėtojimui savanoriškumo pagrindu, bei atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes, prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo.

Itin svarbi yra direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, pakeitusi 1993 m. Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kurios pagrindinis tikslas yra nustatyti būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus organizuojant darbo laiką.

Direktyvoje nustatyti bendri darbuotojams visose valstybėse narėse taikomi būtiniausi reikalavimai, kurie apima - darbo laiko apribojimus - ne daugiau kaip vidutiniškai 48 valandos per savaitę, įskaitant viršvalandžius, minimalias dienos ir savaitės poilsio pertraukas, bent 11 valandų nepertraukiamą dienos poilsį ir 35 valandų nepertraukiamą savaitės poilsį, mokamas kasmetines 4 savaitių atostogas per metus ir naktimis dirbančių darbuotojų papildomą apsaugą.³¹

Direktyvoje numatytas ir darbo laiko organizavimo lankstumas, kai vykdant tam tikrą veiklą galima atidėti visą minimalų poilsio laiką arba jo dalį, taip vadinamas apribojimo atsisakymas, kai darbuotojai gali individualiai nuspręsti dirbti ilgiau nei nustatyta 48 valandų riba.

Europos Komisijos 2010 m. išleistame Komunikate kalbant apie Valstybių narių direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų laikymąsi, pastebima, kad atlikti tyrimai

³⁰ Tarybos direktyva 91/383/EEB pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti pagal terminuotą arba laikiną darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo saugą ir profesinę sveikatą darbe., 2 str. 1 d.

³¹ Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, 5, 11 str.

rodo, jog pailgintos darbo valandos ir nuolat besitęsiantis nepakankamas poilsis gali turėti neigiamos įtakos - sukelti trumpalaikes ir ilgalaikes grėsmes sveikatai, lemti dažniau patiriamą stresą ir nuovargį, įtakoti dažnesniau daromas klaidas darbe, ko pasekoje didėtų nelaimingų atsitikimų skaičius darbe. 2017 m. Europos komisijos aiškinamajame Komunikate dėl šios direktyvos įgyvendinimo, ypatingai didelis dėmesys atkreiptas į kintančius darbo organizavimo aspektus.³² Pastebėta, kad dėl dinamiškos ekonomikos vystymosi darbo tempas tampa intensyvesnis, darbuotojai vis labiau siekia savarankiškumo, lankstumo ir geresnio darbo vietos saugos užtikrinimo. Taigi, kintanti darbo aplinka ir lankstūs susitarimai dėl darbo tvarkos, jau 2017 m. pripažįstami pagrindiniu darbo srities kaitą skatinančiu veiksniumi. Atkreiptinas dėmesys, kad ir spartėjanti skaitmenizacija lemia vis didesnius darbo rinkos pokyčius, įtakojančius netipinių darbo susitarimų atsiradimą, darbo laiko organizavimą ir kitus aspektus. Komunikate teigiama, kad spartėja naujų užimtumo formų atsiradimas, tokių kaip mobilusis darbas, darbas internetinėse platformose, kelių rūšių veiklą apimantis laisvai samdomas darbas, didėja darbuotojų dirbančių pas kelis darbdavius skaičius (apie 30% visų dirbančiųjų, užima darbuotojai dirbantys keliose vietose). Sparčiai besikeičianti situacija, darbdaviams ir darbuotojams teikia daug naujų galimybių, tačiau kartu sukelia didelę riziką norint užtikrinti tinkamas sveikas ir saugias darbo sąlygas. Tai paskatino Europos Parlamentą 2017 m. sausio 19 d. priimtoje rezoliucijoje akcentuoti tai, kad „teisė į sveikas ir saugias darbo sąlygas apima apsaugą nuo rizikos darbo vietoje, taip pat darbo laiko apribojimus ir nuostatas dėl minimalios poilsio trukmės ir metinių atostogų“³³, ir paragino valstybes nares visapusiškai įgyvendinti atitinkamus teisės aktus.

Pastarąjį dešimtmetį nuolat vykstantys demografiniai pokyčiai, perėjimas prie skaitmeninių ir inovatyvių technologijų, atsirandant vis daugiau naujų užimtumo formų, kurios gerokai skiriasi nuo tradicinių, Europos Sąjungos Parlamentą ir Tarybą paskatino ieškoti būdų, kaip dar labiau padidinti darbo santykių saugumą, visapusišką jų nuspėjamumą, kaip savalaikiai ir tinkamiausia forma informuoti darbuotojus apie esmines darbo sąlygas. Siekiant užimtumo sąlygų nuspėjamumo ir skaidrumo, užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti ir gerinti darbo sąlygas, 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė direktyvą Nr. 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje³⁴. Šioje direktyvoje nustatomos būtiniausios teisės, taikomos kiekvienam Sąjungos darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį ar susijusiam darbo santykiais, kaip apibrėžta

³² Aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=LT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=LT)

³³ *Ibid.*, 3.

³⁴ Tarybos direktyva Nr. 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152>

pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis arba taikomą praktiką, atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo praktiką³⁵. Taip pat siekiant tinkamai įteisinti naujas užimtumo formas, Europos Sąjungos darbuotojams turi būti suteikta įvairių naujų būtinausių teisių, kuriomis būtų pasiektas kuo didesnis darbo santykių saugumas ir nuspėjamumas.

Kaip matoma iš aukščiau pateiktos teisės aktų analizės, Europos Taryba direktyvomis nustatomi Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartyje numatytus būtinausius reikalavimus, skatinančius darbo aplinkos ir sąlygų gerinimą bei kuo didesnę darbuotojų sveikatos užtikrinimą. Įgyvendinant saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimą, siekiama apsaugoti darbuotojus nuo traumų bei susirgimų, kuriuos gali sukelti pavojingi ir kenksmingi darbo aplinkos veiksniai, išsaugoti darbuotojų darbingumą, nustatyti vienodus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus bei sudaryti vienodas konkurencines sąlygas.

1.3. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas nacionalinėje teisėje

Mūsų valstybėje apie darbuotojų saugą prabilta jau 1922 m. Lietuvos Steigiamojo Seimo priimtoje Lietuvos Valstybės Konstitucijoje buvo skirtas skyrius socialinei apsaugai. Socialinių teisių įtraukimas į Konstituciją rodo to meto mūsų valstybės politikų požiūrį į socialinių teisių svarbą. Tiek šioje, tiek 1928 metais pataisytoje Konstitucijoje įtvirtinta, kad „Žmogaus darbo pajėga yra tam tikrų įstatymų saugoma ir globojama. Valstybė saugoja atskirais įstatymais darbininką ligoje, senatvėje, nelaimingais atsitikimais ir darbo trūkstant“³⁶, 1938 m. Lietuvos Konstitucijoje darbuotojų sauga ir sveikata jau minimama dviejuose skyriuose - VII skyriaus „Darbas“ 47 str. sakoma „Rūpindamasi tikslingu ir taisyklingu piliečių darbo galios sunaudojimu, Valstybė globoja ir rikiuoja darbą.“ o IX skyriaus „Sveikata ir socialinė apsauga“ 58 str. teigiama, kad „Valstybė rūpinasi dirbančiais ir jų šeimomis ligos, senatvės ir nelaimingų atsitikimų atvejais“.³⁷

1992 m., po nepriklausomybės atgavimo priimtoje Lietuvos Respublikos Konstitucijoje dar daugiau dėmesio skiriama saugos ir sveikatos užtikrinimui. LR Konstitucijoje įtvirtinta „kiekvienas žmogus (...) turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. <...> Dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas. Nepilnamečius vaikus gina įstatymas. <...> Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir

³⁵ Tarybos direktyva Nr. 2019/1152, *Supra* note, 33: 1 str., 2 d.

³⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1928, <https://istorineprezidentura.lt/institucija/konstitucija-apie-prezidenta/35-1928-m-lietuvos-valstybes-konstitucija.html>

³⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1938 m. 39, 49, 49, 52, 53 str.

<https://istorineprezidentura.lt/institucija/konstitucija-apie-prezidenta/34-1938-m-lietuvos-konstitucija.html>

laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas. <...> Valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais. <...> Valstybė rūpinasi žmonių sveikata ir laiduoja medicinos pagalbą bei paslaugas žmogui susirgus. Įstatymas nustato piliečiams nemokamos medicinos pagalbos valstybinėse gydymo įstaigose teikimo tvarką. Valstybė skatina visuomenės kūno kultūrą ir remia sportą. Valstybė ir kiekvienas asmuo privalo saugoti aplinką nuo kenksmingų poveikių.”³⁸

Norint giliau ir plačiau atskleisti darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reguliavimo aspektus, galima būtų analizuoti visus Lietuvos teisės aktus, reglamentuojančius šį darbuotojo saugos ir sveikatos institutą. Tačiau tai ne šio darbo užduotis, todėl tik trumpai galima paminėti, kad teisės normų, liečiančių darbuotojo saugą ir sveikatą yra įtvirtinta Civiliniame proceso kodekse (žalos atlyginimas)³⁹, Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse, kur darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimams skirtas atskiras straipsnis, kuriame reglamentuojama, jog darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, pažeidęs įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirasti kitokių sunkių padarinių, laikomas padariusiu baudžiamąjį nusizengimą.⁴⁰ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 96 str.⁴¹ skirtas darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidims reglamentuoti.

Tačiau esminiai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimą ir nustatantys tai reguliuojančias teisės normas, tų normų įgyvendinimo tvarkas yra Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas⁴² ir Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁴³, bei juos aiškinantys ir papildantys Lietuvos Respublikos įstatymai – Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas⁴⁴, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas⁴⁵, Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas, Vyriausybės nutarimai, Socialinės apsaugos ir darbo ministro arba šio ministro su kitu (kitais) ministru (ministrais) išleisti įsakymai, Sveikatos apsaugos ministro

³⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30), 48, 49, 52, 53 str.

³⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340

⁴⁰ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

⁴¹ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, TAR, 2015-07-10, Nr. 11216, 96 str.

⁴² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas, dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo, 2017 m. birželio 21 d. Nr. 496, Vilnius: TAR, 2017-06-27, Nr. 10853

⁴³ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003. Nr. 70-3170.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003-10-31, Nr. 102-4585

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 1999. Nr. 110-3207. Nauja redakcija nuo 2017-01-01: Nr. XII-2472, 2016-06-21, TAR 2016-07-05

įsakymai, Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymai. Atkreiptinas dėmesys, kad iš esmės visa Lietuvos darbuotojų saugos ir sveikatos teisinė bazė remiasi darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, įtvirtintais 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvoje 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo, bei kitomis ES direktyvomis, priimtomis gerinant sveikatos ir saugos darbe užtikrinimą, TDO konvencijomis bei PSO rekomendacijomis.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, kuris reguliuoja darbo teisinius santykius esminės saugą ir sveikatą reglamentuojančios teisės normos įtvirtintos 11 skyriuje Darbuotojų sauga ir sveikata⁴⁶. Taip pat neatsiejamas nuo saugių ir sveikų darbo sąlygų yra tinkamas darbo ir poilsio laikas, kurio apibrėžtys, darbo ir poilsio laiko minimalūs ir maksimalūs reikalavimai įtvirtinti DK 8 skyriuje Darbo ir poilsio laikas.⁴⁷

Detalesni darbuotojų sveikatos ir saugos reikalavimai, jų laikymosi tvarka ir atsakomybės nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme⁴⁸, parengtame pagal jau aukščiau minėtą Tarybos direktyvą 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti. Siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos ar tokią riziką sumažinti, šis teisės aktas įtvirtina tai reguliuojančias teises nuostatas ir reikalavimus. Įstatymas nustato profesinės rizikos įvertinimo, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų tyrimo tvarkos bendrąsias nuostatas ir darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, taikomus dirbantiems asmenims iki aštuoniolikos metų, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms darbuotojoms bei neįgaliesiems.

Šis teisės aktas įtvirtina, kad nepaisant įmonės veiklos rūšies, darbo sutarties rūšies, darbuotojų skaičiaus, įmonės rentabilumo, darbo pobūdžio, darbo laiko trukmės, darbuotojo pilietybės, rasės, ar tautybės, lyties ar seksualinės orientacijos, amžiaus ar socialinės kilmės, politinių ar religinių įsitikinimų, kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, ir tai yra besąlygiška Darbdavio pareiga.⁴⁹

Šiuos du esminius – Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymus papildo juos aiškinantys ir praplečiantys Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai⁵⁰, bei kiti teisės normas padedantys įgyvendinti teisės aktai.

⁴⁶ DK *Supra* note, 41: 11 str.

⁴⁷ DK *Supra* note, 41: 8 str.

⁴⁸ DSS į. *Supra* note, 42

⁴⁹ DSS į. *Supra* note, 42:3 str.

⁵⁰ 2002 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 13 „Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo“ 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ 2020 m. balandžio 15 d. Nr. 377, 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587

Darbuotojų sveikatos ir saugos reikalavimų laikymąsi kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija⁵¹. Šios valstybinės kontrolės įstaigos, veikiančios prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, veiklą reglamentuoja Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas⁵², parengtas įgyvendinant TDO konvencijos Nr. 81 Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir gamyboje nuostatas. Šiame teisės akte nustatytos VDI užduotys, funkcijos ir struktūra, VDI inspektoriaus teisės, pareigos, atsakomybės ir inspektavimo tvarka.

Šios institucijos tikslas – nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, DSS norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir LR DK, DSS bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų teisės aktų kontrolė įstaigose, organizacijose, nepriklausomai nuo jų nuosavybės rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat kai darbdavys yra fizinis asmuo.⁵³

Taigi, darbdaviui tenka svarbi atsakomybė, laikantis visų norminių teisės aktų, užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą.

Kiekvieno, darbdavį atstovaujančio asmens žinias apie darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, privalomai tikrina Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, remdamasi Mokymo ir žinių

„Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“, 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“, 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“, 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“, 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl Sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“, bei Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos, socialinės apsaugos ir darbo ministrų įsakymai - 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“, 2013 m. birželio 25 d. įsakymas Nr. A1-310/V-640 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. balandžio 15 d. įsakymo Nr. A1-103/V-265 „Dėl Darbuotojų apsaugos nuo triukšmo keliamos rizikos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“ 2012 m. spalio 25 d. įsakymas Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymas Nr. V-699/A1-241 „Dėl Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“, 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“, 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“, 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“, 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“, 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“, 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl Sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“

⁵¹ VDI, *Supra* note, 43

⁵² *Ibid.*

⁵³ VDI, *Supra* note, 43:

darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais tikrinimo bendrųjų nuostatų tvarka.⁵⁴ Kiekvienas darbdavio atstovas privalo savarankiškai arba tam skirtoje mokymo įstaigoje pasirengti žinių tikrinimui pagal darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo programą. Priklausomai nuo darbuotojų skaičiaus ir profesinės rizikos, pagal Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintus Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinius nuostatus, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas gali atlikti ir pats darbdavys.⁵⁵

Siekdamas užtikrinti darbuotojui saugias ir jo sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, darbdavys privalo įvertinti profesinę riziką ir nustatyti faktinę darbuotojų saugos ir sveikatos būklę visoje įmonėje, jos padaliniuose ir darbo vietose. Nustačius, kad darbuotojų saugos ir sveikatos būklė neatitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbdavys privalo organizuoti reikiamų prevencinių priemonių parengimą ir jų įgyvendinimą. Atsižvelgiant į realią darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, darbdavys turi nuspręsti kokias saugos priemones naudoti, teikiant pirmenybę ne asmeninėms, o kolektyvinėms apsaugos priemonėms, diegti tik saugius darbo procesus, įrengti saugos ženklus tose darbo vietose, kur galima rizika, bei įrengti saugias ir patogias buitines, sanitarines, bei asmens higienos patalpas.⁵⁶

Norint kontroliuoti galimą riziką, būtina numatyti visus veiksnius, susijusius ne tik su mechanizmais, technikos naujovėmis, bet ir su socialiniais pokyčiais, nuolat vykdyti stebėseną. Neinstruktavus darbuotoją pagal įstaigoje nustatytą instruktavimo tvarką, jo neapmokius saugiai dirbti arba neįsitikinus, kad darbuotojas geba saugiai dirbti, privaloma uždrausti pradėti darbą.

Užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą įmonėje, prilausomai nuo jos ekonominės veilos ir darbuotojų skaičiaus, turi būti paskirtas vienas ar daugiau darbuotojų - saugos ir sveikatos specialistų arba steigiamą darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba arba sudaryta sutartis dėl darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugų teikimo su tokias paslaugas teikiančia įmone⁵⁷.

Įmonėje privaloma nuolat informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais su darbo sąlygomis susijusiais klausimais.

Darbdavys privalo vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vidinę kontrolę, nustatyti darbo ir poilsio režimą, darbo apmokėjimą taip, kad būtų sudarytos sąlygos, skatinančios darbuotojus

⁵⁴ DSS į. *Supra* note, 42: 8 str.

⁵⁵ *Ibid.*, 12 str., 2 d.

⁵⁶ *Ibid.*, 25 str., 1 d.

⁵⁷ DSS į. *Supra* note, 42

laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų⁵⁸.

Kitas svarbus aspektas, įpareigojantis darbdavį užtikrinti darbuotojo saugą ir sveikatą yra pareiga organizuoti privalomus darbuotojų sveikatos periodinius patikrinimus, pagal įmonėje nustatytą tvarką, sudarant darbuotojams sąlygas pasitikrinti sveikatą jų darbo laiku ir mokant jiems vidutinį darbo užmokestį⁵⁹.

Įstatymų nustatyta tvarka visi asmenys, norintys įsidarbinti ar dirbantys darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika susijusi su traumomis ar kitokia tikimybe pakenkti darbuotojo sveikatai dėl kenksmingų ir pavojingų darbo aplinkos veiksnių, privalo tikrintis sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami, nepriklausomai nuo to kokiai darbuotojų sričiai jie priskirtini, privalo sveikatą tikrintis periodiškai. 1 kartą per metus sveikatą privalo tikrintis visi asmenys dirbantys su jonizuojančios spinduliuotės šaltiniais, su polivinilchlorido, arseno, gyvsidabrio, mangano junginiais ar padidėjusio atmosferos slėgio sąlygomis, o visi kiti, įsidarbinantys ar dirbantys darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika, sveikatą privalo 1 kartą per du metus⁶⁰.

Griežtas reikalavimas, tikrintis sveikatą įsidarbinant, o ir vėliau kiekvienais metais įtvirtintas darbuotojams iki jiems sueis 18 metų⁶¹.

Dabartinė sparčiai kintanti ekonominė situacija ir lanksti darbo rinka diktuoja poreikį nuolat tobulinti, keisti teisinį darbo santykių reguliavimą.

Atsižvelgiant į kintančios darbo rinkos poreikius ir į tarptautinius ir Europos Sąjungos teisinius reikalavimus Lietuvos Respublikos teisinis reglamentavimas susijęs darbuotojų sauga ir sveikata nuolat kinta.

Kalbant apie teisinio reglamentavimo pokytį, atkreiptinas dėmesys į 2017 m. įsigaliojusio naujojo Darbo Kodekso pakeitimus susijusius su darbo ir poilsio laiku, kurie kaip jau minėta neatsiejami nuo darbuotojų saugos ir sveikatų sąlygų.

2017 m. įsigaliojusiame Darbo kodekse pakito suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis, kuris nustatytas ne daugiau kaip 3 mėnesiai, kai tuo tarpu veikiant 2003 m. DK apskaitinio laikotarpio trukmė galėjo siekti net 4 mėnesius. Maksimalus darbo laikas su papildomu darbu ir su viršvalandžiais naujajame DK nustatytas 60 val. per savaitę, o Darbo kodekse, galiojusiame iki 2017 m. darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negalėjo būti ilgesnė kaip 12 valandų, neįskaitant viršvalandžių. Svarbus pokytis

⁵⁸ DSS į. *Supra* note, 42:19 str., 1 d.

⁵⁹ *Ibid.*, 25 str. 1 d.

⁶⁰ *Ibid.*, 33 str., 1 d.

⁶¹ *Ibid.*, 21 str., 1 d.

ir naktinio darbo laiko apskaitoje, kur nustatytas 3 mėnesių apskaitinis laikotarpis, skirtingai nei senajame, kuriame apskritai naktiniam darbui apskaitinis laikotarpis iš vis nebuvo nustatytas, o remtasi tik apskaitinio laikotarpio trukmės suminės darbo laiko apskaitos atveju, kai šis laikotarpis negali būti ilgesnis negu 4 mėnesiai.

Pagal 2003 m. patvirtintą DK suteikiama kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – 28 kalendorinės dienos, naujajame kodekse pakeista į 20 darbo dienų.

2017 m. DK siekiant pagerinant darbo ir poilsio laiko derinimą, atsiranda daugiau lankstumo, įvedami net penki darbo režimai: 1) nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus, 2) suminės darbo laiko apskaitos, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį, 3) lankstaus darbo grafiko, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų. 4) suskaidytos darbo dienos laiko režimas, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė ir 5) individualaus darbo laiko režimas, kai tuo tarpu senajame kodekse buvo įtvirtinti du darbo režimai - 8 darbo valandų darbo dienos trukmė ir suminė darbo laiko apskaita.

Išanalizvus Lietuvos teisinį darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimą, darytina išvada, kad mūsų valstybės saugos ir sveikatos teisinė sistema remiasi TDO ir ES teisės normomis, ir pakankamai darni, tačiau kyla klausimas dėl praktinio šios sistemos įgyvendinimo ir kontrolės, bei savalaikio, atitinkančios nūdienos ekonomikos ir darbo rinkos pokyčius, tobulinimo.

2. DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAS KELIS DARBDAVIUS, SAMPRATA

Kalbant apie sveikatos ir saugos darbe užtikrinimą XX a. antroje pusėje susidurta su nemažu iššūkiu - dažnu reiškiniu visame pasaulyje - darbu pas kelis darbdavius. Ši netipinio užimtumo forma yra įtakota ne tik socialinių priežasčių, finansinio nestabilumo dirbant vienoje darbo vietoje, bet ir naujo požiūrio į darbuotojo mobilumą, darbuotojo savirealizacijos galimybę, naujų darbo formų, racionalaus žmogiškųjų išteklių panaudojimo, leidžiančio ugdyti darbuotojų įgūdžius ir verslumą.

Paskutiniiais dešimtmečiais, susiduriant su tokia nuolat kintančia darbo rinkos situacija, pasaulyje atliekama daug tyrimų, analizuojančių darbo keliems darbdaviams problematiką bei tokio užimtumo pasirinkimo priežastis, paplitimą, amžiaus ar lyties įtaką tokiam pasirinkimui. Keletas tokių pavyzdžių - autorių S. Bouwhuis, A. De Wind, A. De Kruif, G. A. Geuskens, A. J. Van der Beek, P. M. Bongers & C. R. L. Boot 2018 m. atlikti ir paskelbti tyrimai straipsnyje *“Experiences with multiple job holding: a qualitative study among Dutch older workers”*⁶².

Autoriai Van de Brake, H. J., Walter, F., Rink, F. A., Essens, P. J., & van der Vegt, 2018 m. paskelbtoje publikacijoje *„The dynamic relationship between multiple team membership and individual job performance in knowledge-intensive work.”*⁶³ teigia, kad pastaruoju metu daugelyje šalių itin populiariu turėti daugiau nei vienus darbo santykius, kas neabejotinai turi teigiamos įtakos darbuotojų kvalifikacijos kėlimui, racionaliam žmogiškųjų išteklių panaudojimui tačiau ne mažiau tokie darbo santykiai daugiau nei su vienu darbdaviu, turi neigiamos reikšmės pačiam darbuotojui, užtikrinant sveikatą ir saugą keliose darbo vietose. Kaip didžiausią riziką dirbant pagal kelis darbo susitarimus, autoriai įvardija saugaus maksimalaus darbo laiko viršijimą.

TDO organizacijos šimtmečiui skirtoje analizėje⁶⁴ sakoma “Daugeliui darbuotojų darbas pas vienintelį darbdavį nebėra norma. Darbuotojo gyvenimo ciklas dabar gali aprėpti daug darbdavių, keletą darbo vietų ir įvairias karjeros formas. Užimtumas apima ugdymą, mokymą, darbą, įvairių pareigų vadybą, socialinę apsaugą ir išėjimą į pensiją. Mokymasis visą gyvenimą tampa vis svarbesne darbuotojų gyvenimo ciklo dalimi. Todėl žmogaus, kaip darbuotojo ir kaip asmenybės sauga ir sveikata yra itin svarbus visuomenės sveikatos ir DSS užtikrinimo veiksnys, darantis įtaką visoms darbo formoms.

⁶² Bouwhuis, A. De Wind, A. De Kruif, G. A. Geuskens, A. J. Van der Beek, P. M. Bongers & C. R. L. Boot. *Experiences with multiple job holding: a qualitative study among Dutch older workers*. *BMC Public Health*, 2018, DOI: 10.1186/s12889-018-5841-7, 72-79.

⁶³ Van de Brake, H. J., Walter, F., Rink, F. A., Essens, P. J., & van der Vegt, G. S. *The dynamic relationship between multiple team membership and individual job performance in knowledge-intensive work*. *Journal of organizational behavior*, 2018, 39(9), 34 – 51.

⁶⁴ Sauga ir sveikata kaip ateities darbo pagrindas, TDO, 2019. ISBN: 978-92-2-133152-0, 17.

Dar 2016 m. publikuotame straipsnyje „Netipinės užimtumo formos Lietuvoje: pagrindinės charakteristikos ir paplitimas”⁶⁵ Rasa Miežienė ir Boguslavas Gruževskis pateikę statistikos analizę, teigė, kad netipinės užimtumo formos tampa pagrindiniu lanksčiu žmogiškųjų išteklių valdymo elementu. Todėl darbo rinkoje augant netipinių užimtumo formų ir darbo sutarčių vaidmeniui siektina sukurti kuo aiškesnį teisinį reguliavimą, kad būtų išvengta darbuotojų gerovės prastėjimo ir socialinio nesaugumo.

Darbas keliose darbovietėse sietinas ir su lanksčiu darbo grafiku, bei dažnu atveju dabar ir nuotoliniu darbu. 2019 m. Higienos institutas metodinėse rekomendacijose „Lanksčių darbo sąlygų sudarymas Lietuvoje veikiančiose įmonėse ir organizacijose”⁶⁶ įvardija lankstaus darbo organizavimo galimas neigiamas įtakas darbuotojui, pavyzdžiui, kad vadovams gali būti neaišku kaip efektyviai vadovauti lanksčiai dirbantiems darbuotojams ir kaip užtikrinti jų saugą ir sveikatą, kai dirbama keliems darbdaviams ar kitoje nei įmonės patalpos vietoje. Tikėtina, kad tiesioginiai vadovai ar darbdaviai gali imtis perteklinio darbuotojų kontroliavimo, skirti daugiau darbo nei įprastai, nesuteikti svarbios informacijos, nepakankamai bendrauti ar susisiekti su darbuotojais jų poilsio metu. Taip pat netinkamai organizuotas lankstus darbas pailgintos darbo valandos gali lemti įvairias psichosocialines problemas, susijusias su socialine izoliacija, neaiškiais ribomis tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, patiriamu stresu, depresija, perdegimu ir kt.

Birutės Pajarskienės atlikti moksliniai tyrimai, publikuoti Higienos instituto mokslo darbų leidinyje⁶⁷ atkleidė darbo veiksmų įtaką žmogaus psichinei sveikatai. Šalia svarbiausių veiksmų įtakojančių darbuotojo psichinę sveikatą buvo išskirti tokie kaip nervinė įtampa ir stresas atsirandantys dėl padidėjusio darbo krūvio, darbo paskirstymo, poilsio trūkumo ir kelių užduočių atlikimo vienu metu.

2018 m. Europos politikos studijų centro pateiktoje analizėje apie internetines platformas⁶⁸ be kita ko teigiama, kad daugelis apklaustųjų dirbančių internetinių platformų pagrindu tuo pat metu turi ir pagrindinę, tradiciniais darbo santykiais paremtą darbinę veiklą. Daugelis apklaustųjų taip pat

⁶⁵ Rasa Miežienė ir Boguslavas Gruževskis. Netipinės užimtumo formos Lietuvoje: esminiai bruožai ir paplitimas. Socialiniai tyrimai, 2017, DOI: <https://doi.org/10.21277/sc.v1i39>.

⁶⁶ Lanksčių darbo sąlygų sudarymas Lietuvoje veikiančiose įmonėse ir Organizacijose Metodinės rekomendacijos. Vilnius: Higienos institutas, 2019, 12.

⁶⁷ Mokslo darbai. Psichologinių darbo veiksmų įtaka depresijos ir depresinės būsenos išsivystymui, Vilnius: Higienos institutas, 2011, 15.

⁶⁸ Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work Willem Pieter de Groen Centre for European Policy Studies Zachary Kilhoffer Centre for European Policy Studies Karolien Lenaerts Centre for European Policy Studies Irene Mandl Eurofound, 2018, 49.

nurodė, kad dažnu atveju tik jų pagrindinė veikla jiems suteikia visą socialinę apsaugą ir tinkamas saugias ir sveikas sąlygas skirtingai, nei darbas platformoje.⁶⁹

2021 m. TDO pavyzdinėje ataskaitoje pateikti tyrimai, rodo kaip šiuolaikinė platformų ekonomika keičia darbo organizavimą, analizuojamas skaitmeninių darbo platformų poveikis įmonėms, darbuotojams ir visai visuomenei. Apklausus per 12 000 darbuotojų ir 85 verslo atstovų skirtinguose sektoriuose visame pasaulyje beveik pusei apklaustųjų darbas internetinėse platformose yra kaip antras darbas ar papildoma veikla papildomoms pajamoms gauti ir ypač tai populiaru tarp jaunesnio 18-24 m. amžiaus apklaustųjų⁷⁰. Ataskaitoje teigiama, kas nori ir lankstus darbo grafikas, dirbant internetinėse platformose suteikia galimybę derinti kelis darbus ar darbą ir asmeninį gyvenimą, tuo pat TDO tyrimų rezultatai atskleidžia, kad toks darbo laiko organizavimas gali turėti rimtų padarinių sveikatai⁷¹. Todėl šalia tyrimų rezultatų, pateikiamos rekomendacijos, kaip organizuoti darbą, kad tokios netipinės užimtumo formos atitiktų padoraus darbo sąvoką.

Anot įgūdžių ir darbo rinkų eksperto Konstantino Pouliako probleminis klausimas dirbant pas kelis darbdavius, išlieka ir dalyvavimas šešėlinėje ekonomikoje, vengiant mokesčių, kas neatsiejama nuo galimybės prarasti teisinį darbo saugos ir sveikatos garantą⁷².

Jo pateikti atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad ši užimtumo forma yra svarbi daugelyje išsivysčiusių ir besivystančių šalių. Vien tik ES 2015 m. buvo apie 8,7 mln. kelis darbus dirbančių žmonių. Ir tai sudarė maždaug vienu milijonu žmonių daugiau, nei 2005 m., kas rodo spartų tokių darbo santykių augimą. JAV 2015 m. daugiau nei vieną darbą dirbo apie 7,3 milijono darbuotojų⁷³. Reikia atkreipti dėmesį, kad ši statistika gali būti netiksli, nes tikėtina, kaip pabrėžia mokslininkas, kad ne visos darbo sutartys galėjo būti teisiškai įformintos, tai yra likę šešėlyje, kas gali šiek tiek iškreipti realią padėtį, kalbant apie darbą pas kelis darbdavius. Autoriaus teigimu per savaitę darbuotojų, dirbančių pagal kelias darbo sutartis, lyginant su darbuotojais dirbančiais tik pagal vieną sutartį, darbo valandos padidėja vidutiniškai 15 – 20 valandų⁷⁴.

Konstantinas Pouliakas teigia, kad daugiau nei vieną darbą turi vyresnio (35 m. - 54 m.) amžiaus žmonės. Ir tai dažniau pasitaikantis reiškinys tarp moterų nei vyrų. Tai matyt įtakoja ir tai jog

⁶⁹ *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work* Willem Pieter de Groen Centre for European Policy Studies Zachary Kilhoffer Centre for European Policy Studies Karolien Lenaerts Centre for European Policy Studies Irene Mandl Eurofound, 2018, 43 - 59.

⁷⁰ *World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work.* International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, 141-143.

⁷¹ *Ibid.*, 165-169

⁷² *Konstantinos Pouliakas. Multiple job-holding: Career pathway or dire straits?. 2017 IZA World of labor.* <https://wol.iza.org/articles/multiple-job-holding-career-pathway-or-dire-straits/long>

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ *Ibid.*

moterys viename darbe dažniau dirba ne visa darbo dieną, ir laiko atžvilgiu turi galimybes sudaryti antrą darbo sutartį. Vyrai įprastai šalia vienos darbo sutarties, užimančios pilną darbo dieną turi kitą darbą pusė darbo dienos užimantį darbą⁷⁵.

Kita įdomi eksperto pastebėta tendencija tai, kad aukštesnį išsilavinimą turintys darbuotojai dažniau dirba kelis darbus nei mažiau išsilavinę⁷⁶. Tai paneigia nuomonę, kad dauguma turinčių kelis darbus žmonių yra tik mažai uždirbantys darbuotojai arba žmonės turintys finansinių sunkumų. Taip pat svarbu paminėti, kad darbuotojai dirbantys fizinį darbą, ypač dirbantys pramonėje rečiau dirba antrą darbą. O nemaža dalis darbuotojų, užsiimančių intelektualia profesine veikla, kuri apima meno, pramogų, švietimo ir sveikatos priežiūros bei socialinio darbo sritis, dažniau dirba keliose darbovietėse⁷⁷.

Tokios analizės ir panašūs tyrimai atskleidžia kaip dinamiškai kinta darbo formų pobūdis, kuriam neišvengiamai būtinas aiškus teisinis reguliavimas, siekiant įtvirtinti aiškia darbuotojo pas kelis darbdavius sampratą bei užtikrinti kuo geresnes darbuotojų, turintinčių daugiau nei vieną darbo sutartį, sveikatos ir saugos sąlygas.

2. 1. Darbo pas kelis darbdavius ir netipinio užimtumo formų sąsajos

Klausimas dėl darbuotojų dirbančių pas kelis darbdavius sveikatos užtikrinimo keliantis daug diskusijų, paaštrėja, kai kalbame, ne tik apie keletą tradicinių darbo sutartčių, dirbant darbdavių suteiktose darbo vietose ir darbdavių žinioje pagal aiškiai nustatytą darbo laiką, reglamentuojamą Lietuvos Respublikos darbo kodekso, bet tuomet, kai viena iš tų sutartčių, arba abi yra netipinio užimtumo formos, tai yra tada, kai darbuotojas savarankiškai organizuoja darbo laiką, tai yra darbas internetinėje platformoje, nuotolinis darbas, ar darbas pagal civilinę paslaugų sutartį. Čia be esminio klausimo, kaip kontroliuoti ir užtikrinti darbuotojo saugą ir sveikatą, kai dirbama keliems darbdaviams, kyla ir kitas itin svarbus nūdienos realybėje klausimas – ar visada darbuotojas, turintis netradicinius darbo santykius priskiriamas sąvokai „darbuotojas“, taip kaip tai apibrėžia įstatymas, kurio pagrindu darbdavys įpareigojamas prisiimti atsakomybę už darbuotojo saugos ir sveikatos užtikrinimą.

Dažnai „darbuotojo“ sąvokai nepriskirtini asmenys, praktikoje iš esmės turi darbo santykiams būdingus bruožus, kuriems taip pat turėtų būti užtikrinta sauga ir sveikata.

⁷⁵ *Supra* note, 71.

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ *Ibid.*

Siekiant skaidrių ir pozityvių pokyčių darbuotojų sveikatos ir saugos tesiniame reglamentavime, atitinkančių šių dienų poreikius, visų pirma, derėtų identifikuoti darbuotojo ir/ar darbuotojų dirbančių pas kelis darbdavius apibrėžti.

Darbuotojo, dirbančio pas kelis darbdavius sąvoka nėra apibrėžta teisės aktuose. LR Darbo kodekse 96 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta „Darbo keliems darbdaviams sutarties sąvoka su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje vietoje vieno darbdavio gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių tai pačiai darbo funkcijai atlikti.”⁷⁸, tačiau tai taikytina, kuomet darbuotojas atlieka tokią pat darbo funkciją keliems darbdaviams ir šiems darbo santykiams įteisinti sudaro vieną sutartį su daugiau nei vienu darbdaviu. Vis tik reikia atkreipti dėmesį, kad kalbant apie darbą keliems darbdaviams, darbuotojas nebūtinai atlieka tą pačią funkciją, dažnu atveju antra darbo sutartis, ar darbo sutartį atitinkantis susitarimas su darbdaviu būna dėl skirtingų funkcijų atlikimo, nei sulygta pirmojoje sutartyje.

Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyvoje Nr. 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje 9 straipsnio „Darbas keliems darbdaviams” pirmoje dalyje nustatyta „Valstybės narės užtikrina, kad darbdavys nedraustų darbuotojui kitu laiku, nei darbdavio darbo grafike nustatytas laikas, dirbti kitiems darbdaviams arba neturėtų už tai jam taikyti priešiško požiūrio.”⁷⁹ Tačiau tai pat neišaiškina darbuotojo dirbančio keliems darbdaviams sąvokos apibrėžties. Neturint atskiros „darbuotojo dirbančio pas kelis darbdavius” sąvokos apibrėžimo, yra sudėtinga taikyti teisinį reguliavimą užtikrinantį darbuotojo, dirbančio pas kelis darbdavius sveikatą ir saugą.

Tokiu atveju tenka vadovautis bendra „darbuotojo” sąvoka, kuri nustatyta LR DK 21 str. 2 d. „Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo. Fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis”⁸⁰ ir išplėsta papildymu „darbuotoju taip pat yra laikomas asmuo, dirbantis kitų darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 4 straipsnio 3 dalį, ir asmuo, kuris vykdo neatlygintiną veiklą pagal Užimtumo įstatymo 9 straipsnį.” Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme⁸¹.

⁷⁸ DK *Supra* note, 41: 96 str., 1 d.

⁷⁹ Direktyva Nr. 2019/1152, *Supra* note, 33: 9 str., 1 d.

⁸⁰ DK *Supra* note, 41: 21 str., 2 d.

⁸¹ DSS į. *Supra* note, 42: 1 str. 9 d.

Kaip matome Lietuvos teisės aktuose „darbuotojo“ apibrėžtis neapima savarankiškai dirbačių asmenų, šiems asmenims priskirtinas užimto asmens statusas. Ši apibrėžtis neapima ir laisvai samdomų darbuotojų, kurie itin populiarūs tapo įsitvirtinus naujoms darbo formoms – internetinėms darbo platformoms. Tai leidžia daryti prielaidą, jog tokie darbuotojai, nors ir kitokiais teisiniais santykiais įtvirtinę darbo funkcijų atlikimą, nepatenka į įstatymo, garantuojančio darbuotojų saugą ir sveikatą apimtį.

Europos Parlamento ir Tarybos priimtoje direktyvoje 2008/104/EB⁸² dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, sąvoka „darbuotojas“ aiškinama taip, kad ji apima visus dirbančius asmenis, tai yra kurie tam tikrą laikotarpį kito asmens naudai ir jo vadovaujami vykdo veiklą, už kurią gauna darbo užmokestį, ir dėl to yra apsaugoti atitinkamoje valstybėje narėje, nepaisant to, kaip jo darbo santykiai teisiškai kvalifikuojami nacionalinėje teisėje, koks yra šių dviejų asmenų teisinių santykių pobūdis ir forma. Iš tiesų, pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją⁸³ pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna darbo užmokestį, ir šio dviejų asmenų santykio teisinis kvalifikavimas nacionalinėje teisėje ir jo forma šiuo atveju nėra lemiami.

Būtina pažymėti, kad Lietuvos teisinėje sistemoje nuo 2004 m. gegužės 1 d. galioja ES teisės aktų viršenybės principas, pagal kurį esant ES ir nacionalinės teisės aktų kolizijai, visuomet taikoma ES teisės nuostata. Šis principas taip pat reiškia, kad valstybės narės turi savo nacionalinėje teisėje pašalinti kliūtis tiesioginio galiojimo aktams įgyvendinti ir sudaryti jų įgyvendinimą užtikrinančias sąlygas. Taigi atkreiptinas dėmesys, kad nacionalinei teisei yra svarbi Europos sąjungos teisingumo teismo praktika.

O kalbant apie „darbuotojo“ apibrėžtį Teisingumo Teismas⁸⁴ yra pasisakęs „<...> nors „darbuotojas“ Direktyvos 89/391 3 straipsnio a punkte apibrėžtas kaip darbdavio įdarbintas asmuo, taip pat stažuotojai bei mokiniai, išskyrus samdomus namų darbininkus, Direktyvoje 2003/88 nedaroma jokia nuoroda nei į šią Direktyvos 89/391 nuostatą, nei į darbuotojo sąvokos apibrėžimą nacionalinės teisės aktuose ir (arba) praktikoje. Iš to darytina išvada, kad, siekiant taikyti Direktyvą 2003/88, ši sąvoka neturi būti skirtingai aiškinama pagal nacionalinės teisės aktus, nes tai yra Europos Sąjungos teisės sąvoka. Ji turi būti apibrėžta remiantis objektyviais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas. Pagrindinis darbo santykių požymis yra

⁸² Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2008/104/EB „Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones“. OL L 327, 2008 12 5.

⁸³ ETT sprendimas byloje C-428/09 28 p.

⁸⁴ *Ibid.*, 27 p.

tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą.”

Iš nusistovėjusios Europos Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad minėta „darbuotojo” sąvoka yra apibrėžiama remiantis esminiais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais, atsižvelgiant į darbuotojų teises ir pareigas, o pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą.⁸⁵

Kodėl yra taip svarbu žinoti „darbuotojo” apibrėžtį?

Jeigu pirmu atveju, kai darbuotojai priskiriami teisiškai apibrėžtai sąvokai, įstatymai garantuoja, mažiausiai teorinę, o didžiaja dalimi ir praktinę galimybę sistematinti darbuotojus dirbančius keliems dabaviams ar tikėtis kad sąmoningas darbuotojas, įvertinantis riziką darbo saugai ir sveikatai, ir tikėtina praneš darbdaviui apie darbą kitoje darbovietėje, bei bandys suderinti darbo grafikus, taip kad nebūtų pažeistas darbo ir poilsio režimas, tai antruoju atveju, „darbuotojo” sąvokai nepriskirtinų asmenų, jų neįtraukiant į bendrą darbuotojų registro sistemą, užtikrinti saugą ir sveikatą būtų labai sudėtinga.

Savarankiškai dirbančio asmens statusui galima būtų priskirti ir laisvai samdomų darbuotojų grupę, kuri kaip ir savarankiškai dirbantys, dažnai priskirtini darbuotojams turintiems daugiau nei vienus darbo santykius tuo pat metu. Beje, pastarosios užimtumo formos, ypač laisvai samdomi darbuotojai išpopuliarėjo paskutiniiais dešimtmečiais, pradėjus plisti netipiniam užimtumui, tokiam, kaip internetinės platformos.

Kaip apibrėžia Europos politikos studijų centras⁸⁶ darbas platformoje, yra tokia įdarbinimo forma, kai tarpininkaujant tam tikrai internetinei platformai fiziniai ir juridiniai asmenys klientams teikia paslaugas, ar atlieka kitas darbinės užduotis mainais už užmokestį. Tam kad toks darbas būtų apibrėžiamas kaip darbas platformoje, jis privalo turėti šiuos svarbiausius elementus - turi būti apmokamas, darbas organizuojamas tik per platformą, šiame procese dalyvauja trys šalys - platforma, darbuotojas ir klientas, darbo platformos tikslas pagal poreikį atlikti užsakytus darbus ir konkrečias užduotis. Reikia atkreipti dėmesį, kad tokių platformų prekė išskirtinai yra tik darbas, o ne materialus turtas ar prieigos prie skaitmeninių paslaugų.

Pirmą kartą teisės aktuose darbas platformose, kaip direktyvos taikymo sritis įtvirtintas, Europos Sąjungos direktyvoje 2019/1152 dėl skaidraus ir nuspėjamo darbo sąlygų, nustatant jog

⁸⁵ Europos Teisingumo Teismo 2015 m. liepos 9d. sprendimas byloje C-229/34, 36 p.

⁸⁶ Eurofound, *supra* note, 67:21.

Valstybės narės leidžia naudoti darbo pagal poreikį ar panašias darbo sutartis, o siekdamos užkirsti kelią piktnaudžiavimui, privalo imtis vienos ar daugiau iš direktyvoje siūlomų priemonių⁸⁷.

Nepaisant to, kad pastaruoju metu darbas platformoje ypač populiarus ir plačiai paplitęs kaip papildoma darbo forma šalia pagrindinės darbinės veiklos, tokios užimtumo formos teisinis reglamentavimas užtikrinant darbuotojo saugą ir sveikatą išlieka opia problema visoje Europos Sąjungoje. Kai kuriose ES valstybėse, tokiose, kaip Prancūzija, kur dar 2016 m. priimtas įstatymas apibrėžiantis „elektroninės platformos“ užimtumo formą, dekretai ar socialinio dialogo iniciatyvos Italijoje, Belgijoje, Norvegijoje ar Danijoje kuria naują darbo platformoje teisinę sampratą, iki šiol nėra bendro Europos Sąjungos lygmeniu apibrėžto specialaus platformos darbuotojų užimtumo statuso, o tai reiškia, kad jie priskiriami vienam iš tradicinių užimtumo statusų, bet ne būtinai „darbuotojo“ statusui. Darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens teisiniai skirtumai apibrėžti nacionaliniuose teisės aktuose, tačiau norint priskirti konkrečiam atvejui užimtumo statusą Eurofondo nuomone, kiekvienu atveju tai turėtų nuspręsti teismas.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas 2020 m. leidinyje „Naujos užimtumo formos: atnaujinta 2020 m.“⁸⁸ teigiama, kad turimi darbo rinkos tyrimų rezultatai rodo, jog nepaisant to, kad dar nėra aiškaus platformos apibrėžimo, ar nustatytų metodų įvertinti šios darbo užimtumo formos mastą Europos Sąjungoje, yra akivaizdu kad toks užimtumas, kaip darbas platformoje yra labai sparčiai augantis reiškinys. Ši užimtumo forma itin paplito 2020 m. pirmajame pusmetyje, prasidėjus COVID-19 pandemijai.

Šiuo metu tokių platformų (maisto pristatymo, pavežėjimo ar kitų paslaugų) paslaugų teikėjai, Lietuvoje priskirtini savarankiškai dirbantiems pagal verslo liudijimą ar individualios veiklos pagrindu ar laisvai samdomiems ir atliekantiems darbą pagal paslaugų teikimo sutartis. Šalia tradicinių darbo sutarčių, toks darbas platformoje galėtų būti priskirtinas susitarimams dėl laikinojo įdarbinimo. Tačiau tokiu atveju turi būti įteisintas juridinis platformos statusas, įtvirtintas teisinis platformos ir darbo platformoje apibrėžimas, kuriame būtų nustatyta darbo santykių reglamentavimo tvarka. Tik tuomet bus galima sukurti teisinį reguliavimą užtikrinantį saugą ir sveikatą, darbuotojams esantiems tokios netipinės darbo formos dalyviais.

Aatkreiptinas dėmesys, kad Europos politikos studijų centro mokslininkų *Willem Pieter de Groen, Zachary Kilhoffer, Karolien Lenaerts ir Irene Mandl* atlikti tyrimai ir jų rezultatai pateikti

⁸⁷ Direktyva 2019/1152, *supra* note, 33: 11 str.

⁸⁸ *Labour market change. New forms of employment: 2020 update. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update>.

studijoje „2018 Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work”⁸⁹ rodo, kad didžioji laisvai samdomų ar savarankiškai dirbančių darbuotojų, dirbančių internetinėse platformose dalis, tuo pačiu metu turėji ir pagrindinį darbą, tai yra tuo pat metu yra susieti su keletu darbo santykių – atliekant pagrindinę darbinę veiklą ir papildomą veiklą platformoje. Studijoje teigiama, kad visi darbuotojai turintys tokius kelis darbo santykius nurodė, jog tik pagrindinė jų darbinė veikla jiems garantuoja pilną socialinę apsaugą, o už saugą ir sveikatą darbe atsako darbdavys, skirtingai nei veikla susijusi su laisvai samdomu savarankišku darbu darbo platformoje negarantuoja socialinės apsaugos ir sveikų bei saugių darbo sąlygų, tai yra toje apimtyje, kai darbuotojai dirba papildomą, be socialinių garantijų darbą už savo sveikatą ir saugumą atsako asmeniškai.

Apibendrinant, galima teigti, kad vystantis ekonomikai ir sparčiai besikeičiant darbo rinkai, atsirandant naujoms darbo formoms, kuriasi nauji, persipynę su civiliniais santykiais darbo santykių reiškiniai, kurie gerokai praplečia darbo tesinio reguliavimo taikymo sritis ir sukuria naujų savokų apibrėžties poreikį, bei skatina nuoseklesnę darbo saugos ir sveikatos politikos formavimą.

Tradicinė sąvoka „darbuotojas”, kai dirbama pagal įprastą darbo sutartį gerokai praplečia suvokimo ir taikymo ribas, kai susiduriama su darbuotoju dirbančiu pas kelis darbdavius ir/ar sulygstama dėl netipinio užimtuo formos ar pasirašoma civilinė sutartis.

Darbuotojo dirbančio pas kelis darbdavius samprata nėra apibrėžta Traptautiniuose, Europos Sąjungos ir Nacionaliniuose teisės aktuose, o tik atskirais atvejais nurodoma kaip teisės aktų taikymo sritis.

Atsižvelgiant į šiuolaikinių ekonomikos ir darbo rinkos pokyčių dinamiškumą, nestandartinių darbo formų atsiradimą, darbuotojo, dirbančio keliems darbdaviams sąvoką galima būtų aiškinti sekančiai: Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal vieną ir/ar daugiau nei vieną darbo sutartį su darbdaviu ir/ar darbdaviais ir/ar dirbantis kitų darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu.

2.2. Darbuotojų, dirbančių keliems darbdaviams saugos ir sveikatos užtikrinimo atsakomybės priskyrimas

Analizuojant darbuotojo dirbančio pas kelis darbdavius apibrėžtį, paraleliai kyla klausimas ir dėl darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo atsakomybės priskyrimo.

⁸⁹ Eurofound, *supra* note, 67: 41-49.

Lietuvos Respublikoje darbo pas kelis darbdavius teisės norma pakeista 2017 m. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui. Pagal anksčiau galiojusias teisės normas⁹⁰ buvo įtvirtintos pagrindinio ir antraeilio darbo formos ir norint sulygti dėl antraeilio darbo, iki darbo sutarties sudarymo su antruoju darbdaviu, darbuotojas privalėjo pateikti iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turėjo būti nurodytas jo kasdienio darbo pagrindinėje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas, o jei darbuotojas dirbo keliose darbovietėse, būsimajam darbdaviui privaloma buvo pateikti iš visų darboviečių tokias pažymas apie darbo laiko kitose darbovietėse pradžią ir pabaigą. Pažymos buvo saugomos kartu su darbo sutartimi ir galiojo vienerius darbo metus. Nepaisant pažymos galiojimo termino, pasikeitus darbo ir poilsio laikui pagrindinėje darbovietėje, darbuotojas privalėjo nedelsint pranešti priėmusiam jį į antraeiles pareigas/darbą darbdaviui, ir pateikti pažymą apie pasikeitusį darbo ir poilsio laiką. Darbdavys, remdamasis gauta pažyma/pažymomis turėjo užtikrinti, kad asmuo, dirbantis pagal 2 ar daugiau darbo sutarčių, neviršytų 12 valandų, įskaitant pertrauką pailsėti ir pavalgyti, darbo laiko.

2017 m. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, nebeliko 2003 metais galiojusių antraeilių pareigų sąvokos, tai yra kiekviena darbo sutartis su kitu darbdaviu traktuojama lygiai vienodai, o darbdaviai, jei nėra atskiro susitarimo dėl nekonkuravimo ar draudimo dirbti pas kitą darbdavį tuo pat metu, neprivalo būti informuojami ir atsižvelgiant į asmens duomenų apsaugą reglamentuojančius teisės aktus net neturi teisės tokią informaciją rinkti, tai yra kiekvienas iš darbdavių sudarytą darbo sutartį traktuoja kaip vienintelę ir kitų darbo sutarčių egzistavimas darbdaviui nesukelia jokių teisinių pasekmių. Taip sudaromos sąlygos darbuotojui neatskleisti kitų savo darbo sutarčių, o darbdaviui galimai neįsipareigoti derinti darbuotojo darbo ir poilsio laiko ar kitų darbo sąlygų su kitu darbdaviu. Tačiau atkreiptinas dėmesys į teisės normas, užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą turint vieną darbo sutartį su skirtingais darbdaviais.

Darbo kodekso 96 straipsnyje darbo keliems darbdaviams sutarties sąvoka 2 dalyje įtvirtinta teisės norma „Kiekvienas darbdavys, atsižvelgdamas į jiems skirtą darbuotojo laiką, turi teisę darbuotojo atžvilgiu įgyvendinti darbdavio teises ir privalo vykdyti darbdavio pareigas, užtikrinti šio kodekso ir kitų darbo teisės normų taikymą<...> Jeigu sutarta, kad darbuotojo darbo laikas skirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai, kiekvienam darbdaviui tenkanti darbuotojo darbo laiko norma nurodoma arba darbo sutartyje <...> Darbo laiko režimas ir darbo laiko grafikas turi būti sudaryti taip, kad nebūtų pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai<...>. Visi darbdaviai solidariai atsako dėl savo įsipareigojimų darbuotojui ir dėl prievolių, susijusių su

⁹⁰ Lietuvos respublikos vyriausybė nutarimas dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo, 2003 m. rugpjūčio 19 d. Nr. 1043. Valstybės žinios, 2003-08-22, Nr. 81-3690.

darbuotojo pajamų apmokestinimu, socialinio draudimo ir kitų įmokų už šį darbuotoją sumokėjimu, įvykdymo”⁹¹. Toks teisinis reguliavimas užtikrina darbuotojo teises į sveikas ir saugias darbo sąlygas, o darbdavį/darbdavius įpareigoja prisiimti atsakomybę už tų sąlygų įgyvendinimą, skirtingai nei turint daugiau nei vieną darbo sutartį su skirtingais darbdaviais, skirtingose darbo vietose, kai darbdaviai neprivalo derinti tarpusavio atsakomybių prieš darbuotoją.

Įstatymų leidėjas, sutarties keliems darbdaviams atveju įtvirtindamas imperatyvią teisės normą prisiimti atsakomybę darbdaviams solidariai, galimai sudaro prielaidą diskriminacijai toje apimtyje, kai darbuotojas turėdamas daugiau nei vieną darbo sutartį su skirtingais darbdaviais tampa asmeniškai atsakingu už saugą ir sveikatą reguliuojančių teisės normų vykdymą derinant daugiau nei vienos darbo sutarties.

Kauno apylinkės teismas⁹² aiškindamas sąsajas tarp dviejų darbo vietų, be kita ko konstatavo „LR DK nauja redakcija nenumato antraeilių pareigų darbo sutarties, taigi ieškovės ir atsakovės sudaryta darbo sutartis vertinama kaip ir bet kuri kita darbo sutartis. Sudarius dvi ir daugiau darbo sutarčių su skirtingais darbdaviais, šios sutartys vykdomos kiekviena atskirai, laikantis kiekvienoje iš jų suldyto darbo laiko režimo bei išlaikant minimalius poilsio laiko reikalavimus. Darbdaviui teisės aktai nenumato pareigos derinti darbo grafiką su pagrindinių pareigų ar kita darbovieta. Jeigu nepavyksta suderinti darbo keliose darbovietėse, darbuotojas turėtų spręsti klausimą dėl darbo sutarties nutraukimo LR DK numatytais pagrindais.”⁹³ Toks teismo išaiškinimas, siūlant darbuotojui nutraukti vieną iš darbo sutarčių galimai pažeidžia žmogaus konstitucinę teisę įtvirtintą 48 str. “Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.”⁹⁴

Taigi galima daryti prielaidą, kad vienas iš teisinių santykių reglamentavimo probleminių klausimų užtikrinant darbuotojo dirbančio pas kelis darbdavius saugą ir sveikatą yra atsakomybės už darbuotojo saugą ir sveikatą priskyrimas.

Kalbant apie kelias darbo sutartis galima analogija su papildomu darbu toje pačioje darbovietėje, kai susitariama dėl papildomų funkcijų atlikimo ar padidintos darbų apimties. Tiek esant atskiroms darbo sutartims su skirtingais darbdaviais, tiek esant susitarimui dėl papildomo darbo toje pačioje darbo vietoje kai gretinamos darbo funkcijos, tariamasi dėl tokių pačių sąlygų - dėl kiekvienos darbinės veiklos/funkcijos atskirai, susitariant/nutariant atlikti ją skirtingu, laisvu nuo pirmosios

⁹¹ DK *Supra* note, 41: 96 str.

⁹² Kauno apylinkės teismo 2019 m. sausio 15 d. sprendimas byloje Nr E2-2544-587/2019 dėl atleidimo iš darbo, su darbo santykiais susijusių išmokų priteisimo, neturtinės žalos priteisimo.

⁹³ E2-2544-587/2019, *supra* note

⁹⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014. 48 str.

veiklos laiku. Darbo kodekse teisės normos reguliuojančios papildomą darbą, kai dėl papildomo darbo susitariama su tuo pačiu darbdaviu įtvirtintos 35 str. - „Darbo sutarties šalys susitarimu dėl papildomo darbo, kuris tampa darbo sutarties dalimi, gali susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo. Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo) arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija (susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo), arba susitariama dėl projektinio darbo (susitarimas dėl projektinio darbo). <...> Susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ar kita.”⁹⁵

Lietuvos Aukščiausias Teismas⁹⁶ yra pasisakęs „<...> kad darbo sutartis – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ar šalių susitarimu (DK 93 straipsnis). Vadinasi, darbo sutartimi šalys, išreikšdamos suderintą valią, gali pakeisti bet kurią sutarties sąlygą, tačiau jos turi laikytis nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos, kuri užtikrina, jog būtų teisiškai įgyvendinta darbo teisės apsauginė (socialinė) funkcija – užtikrinti žmogaus teises darbo procese.”

Atkreiptinas dėmesys, kad 2015 m. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškindamas papildomo darbo sąvoką, pasisakė „tai leidžia daryti prielaidą, jog nebeliko teisinio kelių sutarčių tarpusavio reguliavimo toje pačioje darbovietėje dirbamas kitas darbas turėtų būti vadinamas papildomu darbu, o ne antraeilėmis pareigomis, nes antraeilių pareigų sutartimi susitariama dėl darbo kitoje darbovietėje ir jis gali būti atliekamas tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku. O papildomo darbo sutartimi susitariama dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo toje pačioje darbovietėje ir jis gali būti atliekamas tiek per normalų darbo laiką pagrindinėje darbovietėje, tiek kitu laiku.”⁹⁷. Tai yra sugretinant darbo funkcijas arba atliekant papildomą darbą, laisvu nuo pagrindinių darbo funkcijų laiku.⁹⁸ DK ir Teismo išaiškinimai patvirtina nuostatą, kad sulygstant dėl papildomo darbo, privaloma užtikrinti darbo ir poilsio režimą, skirstant asmens laiką kelioms darbo veikloms suderinti.

⁹⁵ DK *Supra* note, 41:35 str.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 29 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-332-686/2015 dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir darbo užmokesčio priteisimo.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, *supra* note, 94

⁹⁸ DK, *supra* note, 41:35 str., 1 d.

Toks reguliavimas, kai susitariama dėl papildomo darbo toje pačioje darbovietėje ar sulygstant viena sutartimi dėl darbo pas kelis darbdavius darbdavius, sudaromos sąlygos darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimui, o darbdaviai įpareigojami prisiimti atsakomybę už šių teisės normų, užtikrinančių darbuotojo saugą ir sveikatą įgyvendinimą. Tačiau įtvirtinant darbo santykius su skirtingais darbdaviais, toks darbuotojo saugos ir sveikatos užtikrinimas derinant tarpusavyje dvejus ir daugiau darbo santykių, praktikoje tampa pačio darbuotojo atsakomybe.

Atkreiptinas dėmesys, kad Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. priimtoje direktyvoje Nr. 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje yra sakoma „Valstybės narės gali nuspręsti, kurie asmenys atsako už šioje direktyvoje nustatytą darbdavio pareigų vykdymą, tačiau visos tos pareigos turi būti įvykdytos. Jos taip pat gali nuspręsti, kad visos tos pareigos ar jų dalis turi būti pavedamos fiziniam ar juridiniam asmeniui, kuris nėra darbo santykių šalimi”⁹⁹. Darytina išvada, kad bet kokių atveju, atsakomybę už darbuotojų teisių įgyvendinimą, nors ir įpareigodama darbdavius, ar juos atstovaujančius fizinius ar juridinius asmenis, privalo prisimti Valstybė.

Apibendrinant, galima teigti, kad toks teisinis reguliavimas, kai jį taikant kyla klausimas dėl atsakomybės už teisės normų įgyvendinimą tam tam tikrais atvejais priskyrimo, palieka vietos interpretacijai. Akivaizdu, kad Lietuva, kaip ir kitos valstybės narės, siekdamas maksimaliai užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą, privalo imtis visų priemonių, įtvirtinant imperatyvias teisės normas reguliuojančias darbo santykius, kad būtų užtikrintos saugios ir sveikos darbo sąlygos dirbant ne tik pagal vieną tipinę darbo sutartį su vienu ar daugiau darbdavių, bet dirbant pagal daugiau nei vieną darbo sutartį su skirtingais darbdaviais.

2.3. Įtaka darbuotojų saugai ir sveikatai, dirbant pas kelis darbdavius

Nustatyta, kad darbas keliuose darbuose siejamas su padidėjusia darbo ir ne darbo traumų rizika. Tikėtina, kad tai tiesiogiai susiję su padidėjusiu nuovargiu, miego trūkumu ar papildoma fizine ir psichine įtampa, kurią gali sukelti aplinkybės atsiradusios dirbant daugiau nei vienam darbdaviui. Ypač daug tyrimų vertinant saugą ir sveikatą darbe, kai darbuotojas turi kelis darbus atliekama Jungtinėse Amerikos Valstijose. Mokslininkų *Helen R. Marucci-Wellman Scd, Joanna L. Willetts MS, Tin-Chi Lin PhD, Melanye J. Brennan MS, and Santosh K. Verma MD, Scd* atlikti tyrimai, pasklebti 2013 metais publikacijoje „*Work in Multiple Jobs and the Risk of Injury in the US Working*

⁹⁹ Direktyva Nr. 2019/1152, *supra* note, 33: 1 str., 5 d.

Population”¹⁰⁰ atskleidžia neigiamą įtaką žmogaus sveikatai, kuomet jis dirba keliuose darbuose. Ypatingai didelį dėmesį tyrėjai atkreipė į pauglių užimtumą keliuose darbuose. Autoriai, pateikdami statistinius duomenis, teigia kad dirbant keliuose darbuose akivaizdžiai padidėja traumų rizika ir pablogėja psichinė sveikata. Tokią įtaką daro nuolatinis pervargimas, miego trūkumas, įtampa ir stresas.

Kitame mokslininkų *Helen R Marucci-Wellman 1, Tin-Chi Lin, Joanna L Willetts, Melanye J Brennan, Santosh K Verma* atliktame tyrime, kurio rezultatai skelbiami 2014 m. publikuotame straipsnyje „*Differences in time use and activity patterns when adding a second job: implications for health and safety in the United States*”¹⁰¹ teigiama, kad padidėjęs traumų rodiklis, dirbant keliems darbdaviams, nepakito net atliekamo tyrimo metu, kai buvo kontroliuojamos leistinas darbo ir poilsio laiko režimas. Tyrime buvo palyginta kasdieninio gyvenimo veikla, kai darbuotojas dirba vieną darbą ir kai dirba kelis darbus. Buvo lyginama kaip keičiasi darbo ir poilsio laiko trukmė, ko pasekoje padaryta išvada, kad dirbant keliose darbo vietose sumažėdavo poilsio laiko trukmė, palyginus kai dirbama tik vienam darbdaviui. Tai akivaizdžiai turėjo įtakos darbuotojo ne tik fizinei bet ir psichinei sveikatai.

Europos profesinio mokymo plėtros centro (*CEDEFOP*) įgūdžių ir darbo rinkų ekspertas Konstantinos Pouliakas straipsnyje „*Multiple job-holding: Career pasavo thway or dire straits?*”¹⁰² taip pat pateikia savo įžvalgas apie darbą pas kelis darbdavius – šalia pozityvių tendencijų – galimybės padidinti pajamas, įgyti sociainį ir finansinį saugumą, ugdyti naujus darbo įgūdžius, didinti motyvaciją ir pasitenkinimą darbu, didinti karjeros perspektyvas, pateikia ir neigiamą šios darbo užimtumo formos poveikį. Tai visų pirma sveikatos ir saugumo užtikrinimo problemos - padidėjusi rizika fiziologinei ir psichinei darbuotojo sveikatai, itin padidėjusi traumų tikimybė, dirbant keliems darbdaviams, tampa sudėtingiau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Autoriaus nuomone, situacija tampa sudėtingesnė dar ir dėl to, kad pastaraisiais dešimtmečiais spartėjantis naujų technologijų atsiradimas ekonomikoje, populiarėjančios internetinės darbo platformos, be kita ko didina ir kompiuterinių įrenginių naudojimą darbui.

¹⁰⁰ *Helen R Marucci-Wellman, Joanna L Willetts, Tin-Chi Lin, Melanye J Brennan, Santosh K Verma Work in multiple jobs and the risk of injury in the US working population*, 2013, DOI: 10.2105/AJPH.2013.301431

¹⁰¹ *Helen R Marucci-Wellman, Tin-Chi Lin, Joanna L Willetts, Melanye J Brennan, Santosh K Verma. Differences in time use and activity patterns when adding a second job: implications for health and safety in the United States. American Journal of Public Health*, 2014 104(8):1-e13 DOI:10.2105/AJPH.2014.301921

¹⁰² *Konstantinos Pouliakas, supra note*, 71.

Tokia dinamiška darbo rinkos kaita, be plataus spektro pozityvių pokyčių, formuoja sudėtingesnes tiek fizine tiek psichologine prasme darbuotojo darbo vietos sąlygas, kas sukelia daug rūpesčių užtikrinant darbuotojo saugą ir sveikatą, bei išplečia saugos ir sveikatos darbe sampratą. Didelis iššūkis kyla užtikrinant saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojui dirbančiam keliose darbovietėse ne tik nuolatinėse, darbdavio žinioje esančiose vietose, bet ir esant mišrioms darbo santykių sutartims, kai viena darbo veikla yra darbdavio žinioje, o kita organizuojama nuotoliu, darbuotojo pasirinktoje vietoje. Situacija tampa dar sudėtingesnė, kuomet dvi darbo sutartys yra organizuojamos individualaus darbo laiko sutarties pagrindu, o už saugių ir sveikų sąlygų užtikrinimą atsako pats darbuotojas. T. Davulis komentuodamas 2017 m. patvirtintą DK teigia „Darbuotojas pats turi sąmoningai ir savarankiškai nusistatyti tokį režimą, kad dirbant nekiltų pavojaus jo sveikatai ir nebūtų pažeidžiami maksimaliojo darbo laiko (DK 114 str.) ir minimaliojo poilsio laiko (DK 122 str. 2 d.) reikalavimai. Jei darbuotojas nėra darbdavio tiesiogiai prižiūrimas, darbdavys negali kontroliuoti faktinių jo darbo valandų ir atsakyti už imperatyvių maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų nevykdymą.”¹⁰³

Dar 2007 m. vykusioje PSO 60-oje asamblėjoje buvo patvirtintas globalinis profesinės rizikos sveikatos veismų planas 2008 m. - 2017 m. pripažįstant, kad darbuotojų sveikatą veikia ne tik profesinės rizikos veiksniai, bet ir socialiniai bei individualūs faktoriai. Šiame plane, be tokių svarbių siektinų veiksnių, kaip sukurti ir įdiegti profesinės sveikatos politikos instrumentus, saugoti ir propoguoti sveikatą darbe, pagerinti profesinės sveikatos tarnybų veiklą ir jų prienamumą, itin didelis dėmesys skirtas akcentuojant rinkti tirti ir teikti duomenis sprendimų priėmimui ir praktikos panaudojimui. Tai yra skatinti darbuotojų profesinės sveikatos mokslinius tyrimus, nurodant svarbiausias tyrimų temas sukuriant prioritetą nacionalinėse tyrimų programose.

Šių dienų dinamiškame ir globaliame pasaulyje ypatingai tai aktualu kalbant apie socialinių ir psichologinių profesinės rizikos faktorių vertinimo aktualumą. Dėl didelio gyvenimo ir darbo tempo, pailgintų darbo valandų ir įtampos sukeliama streso, kai dirbama padidintu krūviu, ar turint daugiau nei vieną darbo sutartį itin svarbu prevenciškai įvertinti profesinę riziką.

Galima stebėti, kaip sveikatos sistemos darbuotojai dažnai dirbantys toje pačioje darbovietėje papildomą darbą ar pagal kelias darbo sutartis keliems darbdaviams, pandemijos COVID-19 metu dirba dar didesniu krūviu, nei įprasta. Kas neabejotinai įtakoja ir taip visuotinai pripažintą ir teisiškai įtvirtintą medikų profesiją, kaip padidintos rizikos profesiją.

¹⁰³ Tomas Davulis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018,30.

Lietuvos apeliacinio teismo Teisėjų kolegija yra pasisakiusi „atsižvelgdama į tai, kad gydytojui yra taikomi griežtesni atidumo, atsargumo bei rūpestingumo reikalavimai, sutinka su pirmosios instancijos teismo išvada, kad apelianto įstaigoje teikiant ieškovei sveikatos priežiūros paslaugas, nebuvo dėta tam reikalingų maksimalių pastangų bei buvo suteiktos nekokybiškos paslaugos (neveikimas)”¹⁰⁴. Kyla klausimas, koks turėtų būti rizikos vertinimas darbo vietoje, kuri laikoma labiau pavojinga sveikatai, nei įparsta darbo vieta ir kuriai tuo pačiu metu keliami griežtesni atidumo, atsargumo bei rūpestingumo reikalavimai nei įparstoms darbo vietoms.

Kaip pavyzdį, jog kai kurioms profesijoms keliami didesni reikalavimai nei įparsta, kas suponuoja ir į griežtesnius reikalavimus tokiems darbuotojams užtikrinant jų saugą ir sveikatą darbe galima pateikti LAT išaiškinimą „spręsdamas sveikatos priežiūros įstaigos atsakomybės už paciento sveikatai padarytą žalą klausimą, gydytojo veiksmus turi vertinti ne jų rezultato, o proceso aspektu, t. y. ar konkrečioje situacijoje medicinos paslaugos buvo teikiamos dedant maksimalias pastangas, imantis visų galimų ir reikalingų priemonių bei jas naudojant atidžiai, rūpestingai, kvalifikuotai”¹⁰⁵.

Iš teismo sprendimų matomas priežastinio ryšio tarp mediko veiksmo ir pasekmių aktualizavimas, tačiau neanalizuojamas priežastinis ryšys tarp darbo funkcijų atlikimo ir saugių, sveikų darbo sąlygų užtikrinimo, pailgintų darbo valandų ir padidinto darbo krūvio įtakos darbo funkcijoms atlikti.

Todėl vertėtų atkreipti didesnę dėmesį profesinės rizikos vertinimą atsižvelgiant į profesijų skirtumus ir vykdant tokius vertinimus remtis išsamiais moksliniais tyrimais.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme įtvirtintas Valstybės prisiimtas įsipareigojimas „Darbuotojų saugos ir sveikatos mokslinio tyrimo darbų finansavimas. 1) Darbuotojų saugos ir sveikatos moksliniai tyrimai finansuojami iš valstybės biudžete mokslui ir studijoms numatomų asignavimų.”¹⁰⁶ Tačiau Lietuvoje trūksta motyvacinės sistemos, skatinančios operatyviai reaguoti į besikeičiančios darbo rinkos keliamus išūkius ir atlikti mokslinius tyrimus, kaip ir kokią įtaką darbuotojo saugai ir sveikatai daro nauji darbo rinkos faktoriai (stresą ir padidėjusią psichologinę įtampą sukeltantis padidėjęs darbo tempas ir atsiradusi būtinybė derinti skirtingas veiklas, nuotolinio darbo formos įtaka tiek psichinei tiek fizinei sveikatai, bei darbuotojo savarankiškas rizikos vertinimas).

Akivaizdu, kad visapusiškas mokslinių tyrimų skatinimas leistų surinkti ir susisteminti duomenis, atlikti reikiamus tyrimus, identifikuoti aktualiausias specifines sveikatos problemas,

¹⁰⁴ Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. gegužės 30 d. nutartis byloje Nr. 2A-828/2014

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-478/2008

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Valstybės žinios, 2003-07-16, Nr. 70-3170, 9 str.

susijusias su padidintos rizikos profesijos darbu, su darbu keliose darbovietėse, ypač tuomet kai viena ar dvi iš darbo vietų, yra darbuotojo individualiai pasirenkama darbo vieta, bei darbas individualiu grafiku, darbas internetinėse platformose, ir/ar darbas susijęs su nuolatiniu IT naudojimu.

3. TEISINIO REGULIAVIMO SPRAGOS, UŽTIKRINANT DARBUOTOJŲ DIRBANČIŲ PAS KELIS DARBDAVIUS SAUGĄ IR SVEIKATĄ

Norint užtikrinti darbuotojų dirbančių pas kelis darbdavius saugą ir sveikatą, reikalingas aiškus, skaidrus, paremtas išsamiais medicininiais moksliniais tyrimais, segmentuotas, pagal atitinkamas darbo sritis teisinis reguliavimas. Lietuvos Konstitucinis Teismas yra pasisakęs „Konstitucinis teisinės valstybės principas, kaip ne kartą yra pažymėjęs Konstitucinis Teismas, suponuoja įvairius reikalavimus įstatymų leidėjui, kitiems teisėkūros subjektams, inter alia tai, kad įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytas teisinis reguliavimas turi būti aiškus, darnus, suprantamas, neprieštaringas, teisės aktų formuluotės turi būti tikslios.”¹⁰⁷

Kyla klausimas – ar užtikrinant darbuotojų dirbančių keliems darbdaviams saugą ir sveikatą, esamas teisinis reguliavimas yra aiškus ir nedviprasmas.

Kalbant apie darbuotojo, dirbančio pas kelis darbdavius saugos ir sveikatos užtikrinimo teisinį reguliavimą, iškyla keletas aspektų, kuriuos privalu tarpusavyje derinti - tai kad imperatyvios teisės normos, užtikrinant darbuotojo saugą ir sveikatą, nepažeistų konstitucinių asmens teisių ir laisvių, ir kad griežti reikalavimai darbdaviams prisiimti atsakomybę už darbuotojo saugą ir sveikatą, nestabdytų ekonominės plėtros, tuo sukeldami riziką valstybės interesų pažeidžiamumui. Šie aspektai skatina valstybę ieškoti ne tik skaidresnio ir aiškesnio teisės normų, jų įgyvendinimo ir kontrolės mechanizmo reglamentavimo, bet ir visapusiškos pagalbos diegiant saugos ir sveikatos užtikrinimo kultūrą ir prevencines priemones įstaigose. Tuo pačiu šie aspektai tampa aktualūs vertinant dabartinį teisinį reguliavimą ir jo atitiktį praktikoje.

Kaip aptarta ankstesniuose skyriuose, darbuotojų sauga ir sveikata apima viską, kas susieta su darbu - darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo priemones, darbo ir poilsio laiką ir kitas aplinkybės, tai yra visa tai, kas gali tiesiogiai įtakoti darbuotojo savijautą, darbingumą, saugą ir sveikatą.

Sekančiose baigiamojo darbo dalyse bus analizuojami trys, tikėtinau aktualiausi teisinio reguliavimo, užtikrinant darbuotojo dirbančio pas kelis darbdavius saugą ir sveikatą probleminiai aspektai: maksimaliai saugios ir sveikos darbo vietos užtikrinimas esant netipiniams darbo santykiams; dienos, savaitės, mėnesio darbo ir poilsio režimo suderinamumas ir galimybė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis.

¹⁰⁷ Lietuvos Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas byloje Nr. 26/06, 14 p.

3.1. Darbuotojų, dirbančių keliems darbdaviams pagal netipines darbo sutartis saugos ir sveikatos užtikrinimas

Sparčiai vystantis technologijoms, vis dažniau darbo funkcijoms vykdyti pasirenkami nuotoliu ir individualiu grafiku paremti darbo santykiai. Tokia darbo forma tampa itin patraukli ir dažnai pasitaikanti, derinant dvi ar daugiau darbo sutarčių.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse¹⁰⁸ įtvirtinta, kad nuotolinis darbas yra tam tikra darbo organizavimo forma ar darbinių funkcijų atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtinas funkcijas ar dalį tų funkcijų per dalį darbo laiko arba per visą darbo laiką, pagal tam tikrą suderintą su darbdaviu tvarką ir laiko režimą, atlieka nuotoliniu būdu, sutartyje su darbdaviu kitoje, nei darbovietė, vietoje. Šias darbo funkcijas darbuotojas atlieka naudodamas informacines technologijas. Atkreiptinas dėmesys, kad skiriant dirbti nuotoliniu būdu, privaloma raštu nustatyti darbo vietai keliamus reikalavimus, įvardinti suteikiamas darbu naudoti priemonės, aprūpinimo jomis tvarką, bei naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pateikęs darbo priemonių išaiškinimą „Pagal Žmonių saugos darbe įstatymą, darbo priemonės – tai darbo procese naudojami reikmenys: medžiagos, įranga, įrankiai, prietaisai, įrenginiai (mašinos) bei įrenginių (mašinų) kompleksai, tarp jų potencialiai pavojingi įrenginiai (Įstatymo 1 str. 8 p.), ir leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas, atitinkančias saugos reikalavimus darbo priemones (Įstatymo 18 str. 1 d.), o darbdavys privalo aprūpinti darbuotojus saugiais įrenginiais, saugos darbe priemonėmis (Įstatymo 28 str. 5 p.). Be to, Įstatyme numatyta, jog saugos darbe norminiai aktai - tai įstatymai, Lietuvos Respublikos Seimo ir Vyriausybės nutarimai, nustatyta tvarka patvirtinti valstybiniai arba įmonių standartai, nuostatai, normos ir taisyklės, instrukcijos, reglamentuojantys vieno ar kelių rodiklių, sąlygų, veiksmų, veikimo būdų (metodų), techninių ir kitų priemonių privalomą įdiegimą ir naudojimą, taip pat kolektyvinių sutarčių nuostatos saugos darbe klausimais (Įstatymo 1 str. 14 p.)”.¹⁰⁹

Be to, kad darbdavys privalo užtikrinti saugias priemones darbu, susitarime dėl nuotolinio darbo taip pat nurodomas darbdavio skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas privalo atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka.¹¹⁰

¹⁰⁸ DK *Supra* note, 41: 52 str. 1 d.

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. lapkričio 11 d. nutartis byloje Nr. 3K-7-865/2001

¹¹⁰ DK *supra* note, 41: 52 str., 3 d.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo straipsnio 1 dalyje numatyta darbdavio pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais¹¹¹.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs „<...> įstatymų leidėjas, priimdamas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, turėjo siekti nustatyti teisinės nuostatas, jog būtų sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos bei atsakomybė už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų pažeidimus. Darbo sąlygos – tai darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 7 dalis). Darbo kodekso 191 straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga užtikrinti normalias darbo sąlygas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas, ir pateiktas pavyzdinis tokių sąlygų sąrašas. Normalios darbo sąlygos yra užtikrinamos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme bei šį įstatymą įgyvendinančiuose teisės aktuose nustatytomis priemonėmis ir tvarka. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad vien ta aplinkybė, jog darbuotojas dirba darbą, kuris Vyriausybės nutarimu yra priskirtas prie pavojingų darbų, savaime nereiškia, kad yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų. Tam tikrų darbų priskyrimo pavojingų kategorijai reikšmė aiškintina sistemiškai analizuojant Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir Darbo kodekso 191 straipsnio nuostatas. Darbdavio pareiga užtikrinti normalias darbo sąlygas įstatyme yra įtvirtinta imperatyvia forma, šią pareigą darbdavys privalo vykdyti panaudodamas įstatymų nustatytas priemones. Darbų pavojingumas reiškia, kad tam tikros rūšies darbai yra atliekami tokiomis sąlygomis, kai yra specifinių veiksnių, veikiančių darbuotojų saugumą ir sveikatą. Darbdavys, atsižvelgdamas į konkretaus darbo specifiką ir vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, nustato papildomas priemones normalioms darbo sąlygoms užtikrinti. Saugios ir sveikos darbo aplinkos sudarymo reikalavimus apibrėžia kai kurie specializuoti teisės aktai <...>”¹¹².

Dirbant nuotoliniu būdu, darbuotojo pareiga užtikrinti savo ir kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę, kaip nurodyta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnyje, neatleidžia darbdavio nuo nustatytos pareigos¹¹³. Darbdavys privalo padengti visas su saugos ir sveikatos užtikrinimu susijusias lėšas. Įstatymo 14 straipsnio 1 dalyje¹¹⁴ įtvirtinta, jog kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir darbo vietų aplinka turi atitikti šio Įstatymo ir kitų darbuotojų saugos ir

¹¹¹ DSS į. *supra* note, 42: 1 str.

¹¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 28 nutarisi byloje Nr. 3K-3-79/2011

¹¹³ DSS į. *supra* note, 42: 33 str.

¹¹⁴ DSS į. *supra* note, 42: 14 str.

sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Darbo vietos turi būti įrengtos taip, kad jose dirbantys darbuotojai būtų apsaugoti nuo galimų traumų, jų darbo aplinkoje nebūtų sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos veiksnių. Įrengiant darbo vietas turi būti įvertintos darbuotojo fizinės galimybės. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38 straipsnyje įtvirtinas reglamentavimas užtikrinantis darbuotojų, dirbančių nuotolinį darbą, saugą. Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymas garantuoja darbuotojams dirbantiems nuotolinį darbą, tokias pačias darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas, kaip ir kitiems įmonės darbuotojams. Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys, esant poreikiui privalo suteikti darbo ir asmenines apsaugos priemones, kurios atitiktų visus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus. Prieš suteikiant galimybę dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys privalo apmokyti darbuotoją, kaip saugiai naudotis darbdavio suteiktomis darbo priemonėmis o darbuotojas privalo rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl netinkamo jo elgesio ar klaidų, sauga ir sveikata, taip pat tinkamu darbo priemonių, asmeninių apsaugos priemonių naudojimu. Įstatymo 39 straipsnio 1 dalyje¹¹⁵ įtvirtinta „Darbuotojų saugos ir sveikatos būklė nustatoma pagal tai, kaip darbo priemonės ir darbo sąlygos įmonėje atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus, įvertinus profesinę riziką darbo vietose ar kitose įmonės vietose, kur darbuotojas gali būti darbo laiku“, o šį profesinį rizikos vertinimą privalomai organizuoja darbdavio įgaliojtas asmuo¹¹⁶.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs „Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė kiekvienam žmogui turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. <...> Reikalavimas sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas dėl savo svarbos darbo teisinių santykių reguliavimo srityje pripažintas vienu iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų <...> Kiekvienos darbo sutarties neatskiriama sąlyga yra darbdavio įsipareigojimas darbuotojui užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (DK 93 straipsnis). Saugios ir sveikos darbo sąlygos privalo būti sudarytos kiekvienam darbuotojui, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, t. y. laikantis šių ir kitų įstatymuose nustatytą diskriminaciją draudžiančių sąlygų. Sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais pagal įstatymą įpareigotas darbdavys. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir jos aplinka turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Darbo vietos turi būti įrengtos taip, kad jose dirbantys darbuotojai

¹¹⁵ DSS I. *supra* note, 42: 39 str., 1 d.

¹¹⁶ DSS I. *supra* note, 42: 39 Str. 3 d.

būtų apsaugoti nuo galimų traumų, jų darbo aplinkoje nebūtų sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos veiksnių <...> Ginant darbuotojų sveikatos apsaugos interesą įstatyme nustatyti atvejai, kada turi būti atliekami privalomi sveikatos patikrinimai (DK 265 straipsnis, DSSI 21 straipsnis)”¹¹⁷.

Nors Lietuvos Respublikos įstatymai išimčių dėl darbuotojų saugos ir sveikatos būklės užtikrinimo, kuomet pasirenkama nuotolinio darbo forma, nenustato ir darbdavys privalo vertinti profesinę riziką visais atvejais, nepriklausomai kur yra sulygta darbo vieta, ar pasirinkta kita netipinė darbo organizavimo forma, bei lankstus darbo grafikas, įstatymo leidėjas nenumato aiškaus teisinio reguliavimo, kaip tai būtų įgyvendinama praktikoje.

Darbuotojai dirbantys savo pasirinktoje darbo vietoje, šios vietos riziką privalo įsivertinti patys, savo nuožiūra priimti reikiamus sprendimus kylančioms rizikoms pašalinti ir visas reikšmingas aplinkybes dėl galimų pavojų ir savo veiksmus užkardant tuos pavojus fiksuoti dokumentuose bei tai aptarti su darbdaviu. Toks reglamentavimas užkardo darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui realias galimybes objektyviai įvertinti profesinę riziką darbo vietoje ir prisiimti atsakomybę už darbuotojo saugą ir sveikatą.

Eurofondas taip pat pripažįsta kad kai darbdaviai ir daugeliu atvejų net darbo inspekcijos turi tokias ribotas realias galimybes dalyvauti vertinant darbo vietos riziką, yra žymiai sunkiau užtikrinti sveikatos ir saugos standartus, nei turint galimbę rizikos vertinimą atlikti darbdavio žinioje esančioje darbo vietoje¹¹⁸.

Dirbant keliems darbdaviams ir pasirinkus nuotolinio darbo pobūdį, skaitmeninės technologijos, kompiuteriniai įrenginiai tampa neatsiejama darbo dalis. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2018 m. pradžioje kompiuteriais naudojosi visos gamybos ir paslaugų įmonės, kuriose dirbo 10 ir daugiau darbuotojų.

Medikai kompiuterio, kaip vienos pagrindinės šiuolaikinės darbo priemonės poveikį sveikatai pirmiausia sieja su regėjimo sutrikimais. Nacionalinio visuomenės sveikatos centro prie Sveikatos apsaugos ministerijos duomenimis¹¹⁹, 40–85 proc. darbuotojų skundžiasi akių nuovargiu, sausumu, kurį sukelia įtampa žiūrint į smulkius objektus. Darbas kompiuteriu taip pat siejamas su didesnėmis psichosocialinėmis problemomis, stresu, veido ir kaklo odos pažeidimais bei įtaka reprodukcinei sistemai.

¹¹⁷ LAT nutartis, *supra* note, 108.

¹¹⁸ *Labour market change. New forms of employment: 2020 update. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2020, 11. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update>

¹¹⁹ Kompiuterizuotos darbo vietos rizikos veiksnių identifikavimas. Vilnius: Higienos institutas, 2019, 5.

Ergonominiai rizikos veiksniai, dažnai įtakoti darbo vietos su kompiuteriu, susiję su kaulų ir raumenų sistemos sutrikimais. Šių veiksnių poveikis darbuotojų sveikatai – šiuo metu viena svarbiausių Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos problemų. Dažniausi darbuotojų sveikatos problemos nusiskundimai yra dėl nugaros ir sudaro 43 procentus darbuotojų negalavimų, 42 procentus sudaro viršutinių galūnių sveikatos problemos, 29 procentai darbuotojų skundžiasi klubų ir apatinių galūnių sveikatos problemomis, o akių, galvos, ar kitokio pobūdžio skausmu, bei diskomfortu skundžiasi 35 procentai darbuotojų¹²⁰.

Darbas kompiuteriu taip pat siejamas ir su didesne fizinių sutrikimų rizika, psichosocialinėmis problemomis, stresu ir kitomis sveikatos problemomis, tokia rizika ypač padidėja dirbant pas kelis darbdavius, kai naudojama kompiuterine įranga ilgiau nei įprasta.

Tarybos direktyvoje, primtoje 1990 m. gegužės 29 d. (90/270/EEB) dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais įtvirtinta „Darbdavys privalo suplanuoti darbuotojo darbą taip, kad kasdieniniame darbe su displėjaus ekrano įrenginiais būtų periodiškai daromos pertraukos arba būtų keičiama veikla, sumažinant darbo prie displėjaus ekrano krūvį.“¹²¹.

Atkreiptinas dėmesys, kad toks darbdavio atsakomybės įtvirtinimas ES teisės aktuose nukreiptas visiems darbuotojoms, dirbantiems su kompiuterine įranga - „darbuotojas - bet kuris darbuotojas, apibrėžtas Direktyvos 89/391/EEB 3 straipsnio a punkte, kuris didelę savo įprasto darbo laiko dalį naudoja displėjaus ekrano įrenginius.“¹²²

Šią ES direktyvą papildė ISO-9241 norma, kurioje atkreipiamas dėmesys į darbo vietos baldus, įrangą, bei darbuotojo sėdėseną¹²³.

Lietuvos Respublikoje kai kurie su ypatinga rizika siejami darbai priskirtini pavojingų darbų kategorijai, tačiau darbas kompiuteriu dirbant pagal įprastą ar padidintą darbo laiko normą į padidinto pavojaus kategoriją nepatenka, jis priskirtinas tik asmenų, dirbančių, galimos profesinės rizikos sąlygomis kategorijai¹²⁴, kas kelia susirūpinimą darbuotojų sauga ir sveikata dirbant su tokio pobūdžio technologijomis, ypatingai tada, kai dirbant keliems darbdaviams padidėja darbo tempai ir viršijama įprasta, maksimaliai saugiausia darbuotojo sveikatai laikoma 48 darbo laiko norma.

¹²⁰ *Ibid.* 4.

¹²¹ 1990 m. gegužės 29 d. Tarybos Direktyva 90/270/EEB dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais, 7 str.

¹²² *Ibid.* 2.

¹²³ ISO-9241 norma, <https://www.iso.org/standard/77520.html>

¹²⁴ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose, Valstybės žinios, 2000-06-09, Nr. 47-1365, priedas Nr. 13.

Aukščiau minėtų direktyvos ir ISO normos reikalavimai Lietuvoje įtvirtinti higienos normoje HN 32:2004 „Darbas su videoterminalais. Saugos ir sveikatos reikalavimai.“¹²⁵, kur reglamentuojama kompiuterinės darbo vietos įrengimas ir darbo su kompiuteriu saugos reikalavimai.

Šioje higienos normoje numatoma darbdaviui imperatyvios teisės normos užtikrinant saugą ir sveikatą. Darbdavys pagal galiojančius norminius teisės aktus privalo organizuoti profesinės rizikos vertinimą, ir nustatyti darbo su videoterminalu poveikį darbuotojo sveikatai. Darbdavys privalo įvertinti ar darbo vietos aplinka ir darbo pobūdis, bei darbo ir poilsio režimas atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus reikalavimus, o nustatęs riziką, privalo organizuoti šios rizikos šalinimą. Be kita ko darbdavys privalo suplanuoti darbuotojo darbą taip, kad, kasdien dirbant prie kompiuterinių įrenginių, būtų periodiškai daromos pertraukos, įskaitomos į darbo laiką, arba būtų keičiama veikla, sumažinant darbo prie vaizduoklio krūvį, nepertraukiamai dirbti prie videoterminalo galima ne daugiau kaip 1 val., nustatomos ir kitos darbo laiko režimo laikymosi normos. Atkreiptinas dėmesys, kad dirbant 12 valandų darbo dieną reglamentuotos specialios pertraukos pirmosioms 8 val. nustatomos pagal 8 val. darbo pamainos režimą, likusias 4 val. po kiekvienos darbo valandos daroma 15 min. pertrauka. Taip pat šioje normoje nustatytas privalomas sveikatos tikrinimo periodiškumas.¹²⁶

Toks teisinės bazės, užtikrinančios darbuotojo saugą ir sveikatą dirbant su skaitmeninėmis technologijomis reglamentavimas aiškiai parodo problemos svarbą. Kyla pagrįstas klausimas, kaip įmanoma praktiškai įgyvendinti šiuos reikalavimus, kai yra dirbama keliems darbdaviams ir kai viena ar daugiau darbo sutarčių, paremtos nuotoliniu darbu ar individualiu grafiku, o darbdavys negali kontroliuoti darbuotojo. Ar pakanka tokio reglamentavimo norminių aktų, praktiniam jų įgyvendinimui?

Siekiant sukurti aiškų ir tvarų teisinį reguliavimą, užtikrinantį darbuotojų saugą ir sveikatą, svarbiu veiksmu tampa dialogas su abiem darbo teisinių santykių šalimis, tai yra su darbdaviais, susidūrusiais su nūdienos ekonomikos ir darbo rinkos iššūkiais, dinamišku, kupinu nuolatinių pokyčių laikmečiu ir su darbuotojo poreikiais, bei jo sauga ir sveikata.

“<...> konstitucinė teisė suponuoja darbdavio pareigą užtikrinti darbo sąlygų tinkamumą, saugumą ir sveikumą. Iš Konstitucijos, inter alia jos 48 straipsnio 1 dalies, kylanti žmogaus teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas nepaneigia ir kiekvieno darbuotojo pareigos laikytis saugos darbe reikalavimų.”¹²⁷

¹²⁵ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas Dėl Lietuvos higienos normos HN 32:2004 "Darbas su videoterminalais. Saugos ir sveikatos reikalavimai" patvirtinimo. Valstybės žinios, 2004-02-28, Nr. 32-1027

¹²⁶ *Ibid.*, IV-V.

¹²⁷ Lietuvos Konstitucinio Teismo 2009 m. balandžio 29 d. nutarimas byloje Nr. 56/06.

Skatinant darbo rinkos mobilumą ir verslumą, siekiant ekonomikos augimo, nepaprastai yra svarbu užtikrinti darbuotojo saugą ir sveikatą ir toks reguliavimas turėtų būti itin svarbi kiekvienos valstybės ekonominės ir politinės strategijos dalis ir pareiga.

Apibendrinant, galima teigti, jog sietktina, kad būtų sukurtos ne tik darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios teisės normos, bet ir aiškus šių teisės normų įgyvendinimo ir kontrolės mechanizmas. Kintant netipinio užimtumo formoms, įsitvirtinant nuotoliniams darbo santykiams, renkantis lankstų individualų darbo grafiką būtina peržiūrėti imperatyvių teisės normų įgyvendinimo normatyvinius teisė aktus.

Tokį teisinio reglamentavimo kaitos poreikį sąlygoja ir vis populiarėjantis darbas platformose, projektinis darbas bei kitos darbo formos, kuriose darbuotojų ir jiems suteikiančių galimybę dirbti juridinių ir fizinių asmenų darbo santykiai, nepriskirtini darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantiems DK ir SSDĮ ir dažnai tvirtinami civilinėmis sutartimis.

Džiugu, kad šią problemą, kaip įpatįgai aktualią, iškelia ir SADM „Statistikos departamento duomenimis, 2020 metais Lietuvoje buvo virš 150 tūkst. savarankiškai dirbančių asmenų, tačiau jiems iki šiol nėra nustatyta administracinė atsakomybė už buvimą neblaiviu ar apsvaigusiu nuo narkotinių, psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų, vykdant savarankišką veiklą.

Beveik 25 tūkst. savarankiškai dirbančių asmenų teikia paslaugas statybos sektoriuje, kuris pasižymi neproporcingai dažnais nelaimingais atsitikimais, tačiau kontrolė, kaip jie laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, kol kas nėra užtikrinama <...> Svarbiausias šių pakeitimų tikslas – apsaugoti dirbančiuosius, nes į saugą ir sveikatą darbo metu būtina žiūrėti atsakingai. Nesilaikantys saugos kelia pavojų ne tik sau, bet ir kitiems. Kartais saugumo reikalavimų nesilaikymas kainuoja brangiausią turtą – gyvybę”¹²⁸.

3.2. Darbo ir poilsio laiko suderinamumas, dirbant keliems darbdaviams

Lietuvos Konstitucinis Teismas yra pasisakęs „Konstitucinė teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas inter alia reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas (darbo sąlygomis laikytina darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas, darbo priemonės ir kt.), kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata, pagal kurią kiekvienas žmogus turi teisę

¹²⁸ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. <https://socmin.lrv.lt/lt/>
<https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/siulomi-pakeitimai-uztikrinsiantys-saugesnes-darbo-salygas>

turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, suponuoja valstybės pareigą nustatyti teisinį reguliavimą, pagal kurį būtų sudarytos teisinės prielaidos įgyvendinti šią teisę; tai darydama valstybė kartu privalo nustatyti ir veiksmingus šios konstitucinės teisės įgyvendinimo kontrolės mechanizmus.”¹²⁹

Kalbant apie darbuotojus turinčius daugiau nei vienus darbo santykius su skirtingais darbdaviais ir nesant tokios sąvokos teisiškai įtvirtintos apibrėžties, organizuojant darbo ir poilsio režimo derinimą, sudaromos sąlygos interpretacijoms. Remiantis LAT išaiškinimu, tikėtina, kad darbuotojo, dirbančio keliems darbdaviams teisinį statusą iš dalies galima prilyginti darbuotojui turinčiam susitarimą dėl papildomo darbo su tuo pačiu darbdaviu.

„Teismas teisingai išaiškino, kad DK 144 straipsnio 5 dalis leidžia dirbti daugiau nei vienu etatu, o susitarimas dėl tokio darbo gali būti įforminamas arba antraeilio darbo sutartimi (kai yra keli darbdaviai), arba sutartimi dėl papildomo darbo (kai darbdavys yra tas pats); taip pat, esant darbuotojo ir darbdavio susitarimui dėl darbo daugiau nei vienu etatu, leidžiama ir nukrypti nuo DK 144 straipsnio 1 dalyje nustatyto maksimalaus savaitės darbo laiko. Pabrėžtina, kad DK 144 straipsnio 5 dalis taikoma tiek darbui keliose darbovietėse (antraeilių pareigų atveju), tiek darbui vienoje darbovietėje, nes teisinis reglamentavimas negali būti diferencijuojamas tik pagal tai, ar darbas atliekamas toje pačioje ar skirtingose darbovietėse <...> atsižvelgiant į tai, kad, neviršijant įstatyme nustatytų maksimalių normų, darbuotojas laisva valia gali pasirinkti, kiek ir už kokį darbo užmokestį dirbti, manytina, jog tokio pasirinkimo apmokėjimo sąlygos neturėtų skirtis vien dėl to, kad dirbama skirtingose darbovietėse. Sudarius sutartį dėl antraeilių pareigų kitoje darbovietėje leidžiama nukrypti nuo DK 144 straipsnio 1 dalyje nustatyto maksimalaus savaitės darbo laiko, todėl, kaip nurodyta pirmiau šioje nutartyje, toks nukrypimas leistinas ir darbuotojui tariantis dėl darbo masto padidinimo su tuo pačiu darbdaviu”¹³⁰.

Kyla klausimas, kaip nesant kontrolės mechanizmo, reguliuojančio darbuotojų dirbančių keliems darbdaviams sistemos, galima kontroliuoti darbuotojų dirbančių keliems darbdaviams normatyvinių darbo ir poilsio režimo reikalavimų laikymąsi ir jų tarpusavio derinimą darbdavio/valstybės mastu.

Vis tik reikia pripažinti, kad iki 2017 m. galiojęs teisinis reglamentavimas, įgalinęs darbdavius kontroliuoti darbuotojų, dirbančių keliems darbdaviams įtvirtintų laiko ir poilsio normų laikymąsi, buvo veiksminga prevencinė priemonė, užtikrinant darbuotojų sugą ir sveikatą.

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015

Pasaulio mokslininkai jau kuris laikas įvardija kaip vienas svarbiausių šių dienų problemų, tai didelio darbo tempo ir didelio darbo krūvio sukeltą stresą ir perdegimo darbe reiškinį. Akivaizdu, kad nenormuotos darbo valandos lemia ir darbuotojų produktyvumą ir psichoemocinę įtampą, neigiamai veikiančią darbuotojo psichinę sveikatą.

Anot Jurgitos Stirblienės¹³¹, analizuojančios darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematiką, Lietuvoje nėra atlikta tyrimų, analizuojančių, kaip ilgos darbo valandos, per didelis darbo krūvis veikia darbuotojo galimybes darbą atlikti maksimaliai saugiai ir kvalifikuotai¹³². Autorė teigia, kad yra ne viena byla, kai „teismai konstatuoja, kad medikas nepakankamai rūpestingai ir atidžiai, kvalifikuotai atliko savo profesines funkcijas, tačiau būtina vertinti, ar tokio jo elgesio nelėmė per didelis darbo krūvis, t. y. per ilgos darbo valandos? <...> Teismai, nagrinėdami ryšį tarp sveikatos priežiūros specialisto pareigos maksimaliai rūpestingai ir atidžiai teikti sveikatos priežiūros paslaugas ir paciento sveikatai atsiradusios žalos, netiria, koks to specialisto darbo krūvis ir ar jis galėjo turėti įtakos žalos pacientui atsiradimui. Pacientų sauga turi būti užtikrinama sudarant sveikatos priežiūros paslaugas teikiantiems darbuotojams sąlygas neprarasti įgūdžių ir geros nuovokos dėl nuovargio ir streso, patiriamo dėl per ilgo darbo.”¹³³

Profesorė Ingrida Mačernytė-Panomariovienė analizuodama padoraus darbo sąvoką darbo teisinių santykių kontekste sako, kad darbo valandų apimtis yra glaudžiai susijusi su saugiomis darbo sąlygomis ir kad viršyta saugi darbo valandų riba mažina darbuotojų darbo našumą ir dėmesingumą, darbuotojai padaro daugiau klaidų, sukelia nuostolių darbdaviui ir dažniau nutinka nelaimingi atsitikimai. Tačiau nepaisant to, darbdaviai suinteresuoti, kad darbuotojai dirbtų daugiau ir ilgiau, o darbuotojai savo ruožtu rodo siekį dirbti ilgiau, kad užsitikrintų papildomą uždarbį.

Kalbant apie darbuotojų dirbančių pas kelis darbdavius saugos ir sveikatos užtikrinimą, atkreiptinas dėmesys į aukčiau minėtus mokslinius tyrimus, kur viena aktualiausių problemų išlieka darbo ir poilsio režimo derinimas kaip būtinybė užtikrinant tinkamą minimalų dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laiką.

Tiek Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, tiek pasaulio valstybių pasirašytas Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, įtvirtinę teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios užtikrina poilsį, laisvalaikį, pagrįstą darbo laiko apribojimą ir mokamas įprastines atostogas, tiek TDO nuosekliai ieškojusi ir ieškanti būdų teisiškai reglamentuoti darbuotojų saugai ir sveikatai

¹³¹ Jurgita Stirblienė. Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014.

¹³² *Ibid.*

¹³³ Jurgita Stirblienė. *Supra* note, 126.

taip svarbų darbo ir poilsio režimą, rodo visuotinai priimtinių ir teisiškai reglamentuojamų šių darbuotojų teisių svarbą.

Kalbant apie ES teisės aktus, reglamentuojančius darbo laiko organizavimą itin svarbi Direktyva 2003/88 pakeitusi 1993 m. Tarybos Direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kurioje palieštas klausimas dėl darbuotojų dirbančių pagal daugiau negu vieną darbo sutartį. Tarybos 2004 m. išleistame Komunikate išdėstyta nuomonė šiuo klausimu rodo jo aktualumą „direktyvoje nustatyti būtinausi reikalavimai dėl „darbuotojų“, tačiau joje aiškiai nenurodyta, ar jos nuostatomis nustatytos absoliučiosios ribos, taikytinos kai vienu metu vykdomos kelios sutartys su vienu ar daugiau darbdavių, ar tos ribos taikomos kiekvieniems darbo santykiams”¹³⁴ ir nurodoma, kad su šia direktyva susijusi valstybių narių praktika yra labai skirtinga, pvz. Lietuva kaip ir tokios valstybės, kaip Austrija, Bulgarija, Kroatija, Kipras, Prancūzija, Vokietija, Liuksemburgas, Jungtinė Karalystė, Estija, Graikija, Airija, Italija, Nyderlandai ir Slovėnija direktyvos nuostatas pritaiko individualiai kiekvienam darbuotojui (daugiausia aiškiais tam skirtų teisės aktų nuostatomis). Čekijoje, Danijoje, Ispanijoje, Latvijoje, Vengrijoje, Maltoje, Lenkijoje, Portugalijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje – priešingai – direktyva taikoma kiekvienai sutarčiai. Suomijoje ir Švedijoje direktyva taikoma darbuotojui, kai su tuo pačiu darbdaviu yra sudaryta daugiau kaip viena sutartis, tačiau ji taikoma kiekvienai sutarčiai tais atvejais, kai darbuotojas yra sudaręs daugiau kaip vieną sutartį su keliais darbdaviais¹³⁵.

Šioje direktyvoje nurodanat, kad darbuotojams, dirbantiems keliems darbdaviams, Valstybės narės užtikrinų, jog darbdavys nedraustų darbuotojui kitu laiku, nei darbdavio darbo grafike nustatytas laikas, dirbti kitiems darbdaviams ir netaikytų psichologinio spaudimo¹³⁶, taip įtvirtinama Valstybių narių teisė nustatyti darbdavių taikomas nesuderinamumo apribojimų naudojimo sąlygas dėl objektyvių priežasčių, tai yra užtikrinant sveikatą ir saugą, verslo konfidencialumą, viešųjų paslaugų vientisumą ar interesų konflikto užkardymą¹³⁷. Tai yra valstybėms narėms suteikiama diskrecija nuspręsti kaip reguliuoti ribojimus užtikrinant sveikatą ir saugą dirbant pas kelis darbdavius. ETT¹³⁸ yra pasisakęs, kad „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos, kaip jos suprantamos pagal direktyvą 2003/88/EB, yra Europos Sąjungos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius

¹³⁴ KOM 2004, *supra* note, 28.

¹³⁵ KOM 2004, *supra* note, 28.

¹³⁶ Tarybos direktyva 2003/88/EB, *supra* note, 30.

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ Europos Teisingumo Teismas 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje C-266/14 *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) prieš Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*

kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms pagerinti, sistema ir tikslu ir tik tokiu savarankišku aiškinimu galima užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse¹³⁹.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta „Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“¹⁴⁰. Jei dirbant pagal kelias sutartis, nustatytoje darbdavio darbo vietoje, griežtai kontroliuojant darbuotojų saugą ir sveikatą, užtikrinti šią konstitucinę teisę yra įmanoma, tai keblumų kyla kai darbuotojas yra netradicinių darbo santykių dalyvis, dirba nuotoliu ir/ar lanksčiu darbo grafiku.

Vykstant dideliems ekonominiams pokyčiams, atsiradus naujoms technologijoms, itin išsiplėtus skaitmenizacijai atsirado poreikis lanksčiam darbo organizavimui, pavyzdžiui tokiam, kaip nuotolinis darbas, mobilusis darbas ir laisvas darbo grafikas. Tokios galimybės, kaip nuotolinis darbas ir/ar lankstus darbo grafikas viena vertus atvėrė didesnes galimybes įgyvendinti pasirinkimo laisvę, derinti pusiausvyrą tarp dviejų darbų, pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, galimybę ekonomiškiau išnaudoti žmogiškuosius resursus, kita vertus toks lankstus darbo organizavimas sudarė akivaizdžias sąlygas tikimybei ištrinti ribas tarp darbo ir poilsio, tarp darbo ir laisvalaikio ar kitos veiklos, taip sukeldamas nepamatuotą riziką fizinei ir psichinei darbuotojo sveikatai.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra ne kartą konstatavęs, kad darbo sąlygos apima visą darbo aplinką, darbo priemones, darbo pobūdį, darbo ir poilsio laiką ir kita, tai yra visa tai kas gali įtakoti darbuotojo saugą ir sveikatą darbe. Taigi, atkreiptinas dėmesys, kad darbo valandų apimtis yra neatsiejama nuo saugių darbo sąlygų, tai yra norint išsaugoti darbo našumą, darbuotojo dėmesingumą, išvengti darbe pasitaikančių klaidų ar nelaimingų atsitikimų reikalingas darbo valandų ir poilsio režimo derinimas. Bet ar įmanoma užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, kai darbdaviai, siekdami prisitaikyti prie taip sparčiai kintančių ekonominių sąlygų, naujų technologijų atsiradimo, darbuotojams skiria vis didesnės apimties darbinės užduotis bei siekia maksimaliai išnaudoti darbuotojų darbo laiką, o darbuotojai norėdami gauti galimai didesnę uždarbį ar užsitikrinti profesinę karjerą, savo ruožtu siekia kuo daugiau dirbti.

Lietuvos DK yra įtvirtinęs, kad darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys

¹³⁹ Europos Teisingumo Teismo nutartys civilinėse bylose C 14/04, EU:C:2005:728, 44 ir 45; punktas; C 437/05, EU:C:2007:23,26; C 258/10, EU:C:2011:122, 44.

¹⁴⁰ LRK, *supra nova*, 37:49 straipsnis

susitaria dėl ne viso darbo laiko¹⁴¹. Jeigu DK normos nenustato kitaip, „<...> darbo laiko režimas negali pažeisti šių maksimaliojo darbo laiko reikalavimų: 1) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios valandos; 2) darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip dvylika valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir šešiasdešimt valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį;<...>”¹⁴². Be to, jeigu DK normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti ir DK 122 straipsnio 2 dalyje numatytų minimalių poilsio laiko reikalavimų, t. y. „be darbuotojui suteikiamų fiziologinių ir pietų pertraukų, kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas <...>”¹⁴³.

Paskirstant darbo laiką keliems darbdaviams, laiko apskaitą galima būtų prilyginti darbui pamainomis, ta prasme kad atidirbus tam tikrą laiko tarpą viename darbe, kitas laiko tarpas skiriamas kitam darbui atlikti. Tačiau tikėtina, kad neturint sisteminės darbo laiko apskaitos dirbant pagal kelias sutartis, yra sudėtinga užtikrinti teisės normas įtvirtintas LR Darbo kodekso 115 straipsnyje, reglamentuojančiame darbo laiko režimą taikant suminę darbo laiko apskaitą „Darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo penkiasdešimt dviejų valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko, netaikant šios taisyklės darbuotojui pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir budėjimui. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų darbuotojų keitimąsi pamainomis. Darbdavys privalo sudaryti darbo (pamainų) grafikus taip, kad kiek įmanoma tolygiau paskirstytų darbuotojo darbo laiką per apskaitinį laikotarpį. Draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės”¹⁴⁴. Šios DK nustatytos teisės normos, užtikrinančios tolygų ir maksimaliai saugiausią darbo ir poilsio režimą, dirbant keliems darbdaviams ir neprivalant šių darbo santykių derinti tarpusavyje, netaikomos. Apie poilsio laiko kasdienio darbo laiko metu reikšmę darbuotojui yra pasisakęs ETT „Atsižvelgdamas į pagrindinį Direktyvos 2003/88 tikslą – veiksmingai užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą – kiekvienas darbuotojas, be kita ko, turi naudotis atitinkamais poilsio laikotarpiais, kurie turi būti ne tik veiksmingi, siekiant, kad atitinkami asmenys galėtų atgauti dėl nuovargio darbe

¹⁴¹ DK, *supra* note, 41: 112 str. 3 d.

¹⁴² DK, *supra* note, 41: 114 str.

¹⁴³ DK, *supra* note, 41: 122 str. 2 d.

¹⁴⁴ DK, *supra* note, 41: 115 str.

prarastas jėgas, bet kurie yra ir prevencinio pobūdžio – kad kuo labiau sumažintų poveikio darbuotojų saugai ir sveikatai riziką, kurią gali sukelti nepertraukiamo darbo laikotarpiai be būtino poilsio”¹⁴⁵.

Direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo 2 straipsnio 9 dalyje nustatyta, kad: „9) „pakankamas poilsis” reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais, ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar kitokio neįprasto darbo modelio trumpu ar ilgesniu darbo metu darbuotojai nesusižeis patys, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai”.

Atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo 2 straipsnio 9 dalį ir ETT išaiškinimus, galime daryti išvadą, kad užtikrinant darbuotojo saugą ir sveikatą, privaloma užtikrinti reguliarias poilsio pertraukas tarp darbo valandų.

ETT priimdamas prejudicinį sprendimą dėl „darbo laiko” ir „poilsio laiko” sąvokų taikymo gydytojo budėjimo ligoninėje atžvilgiu, yra pasisakęs¹⁴⁶: „reikia priminti, kad Direktyva 93/104 siekiama veiksmingai apsaugoti darbuotojų saugą ir sveikatą. Atsižvelgiant į šį pagrindinį tikslą, kiekvienam darbuotojui reikia suteikti atitinkamus poilsio laikotarpius, kurie turi būti ne tik veiksmingi, t. y. per juos atitinkami asmenys galėtų pailsėti nuo dirbant patirto nuovargio, bet ir prevencinio pobūdžio, t. y. kuo labiau sumažintų pavojų, kad bus pakenkta darbuotojų saugai ir sveikatai, kuris gali kilti, jei darbuotojas be būtino poilsio dirbs keletą darbo laikotarpių <...> Šiuo atžvilgiu iš minėto sprendimo Jungtinė Karalystė prieš Tarybą 15 punkto matyti, kad „saugos“ ir „sveikatos“ sąvokos pagal Sutarties 118a straipsnį, kuris yra Direktyvos 93/104 teisinis pagrindas, turi būti aiškinamos plačiai, kaip apimančios visus veiksnius, ne tik fizinius, bet ir kitus, kurie gali paveikti darbuotojo sveikatą ir saugą jo darbo aplinkoje, ypač kai kuriuos darbo laiko organizavimo aspektus. <...> toks aiškinimas gali būti pagrįstas Pasaulio sveikatos organizacijos, kurios narės yra visos Europos bendrijos valstybės narės, konstitucijos preambule, kurioje sveikata apibrėžiama kaip bendra fizinė, psichinė ir socialinė gerovė, o ne tik kaip ligų nebuvimas”.

Galima daryti prielaidą, kad pagal esamą teisinį reguliavimą, darbuotojo dirbančio keliems darbdaviams, derinant dvi ar daugiau pagal atskirus susitarimus atliekamas darbo funkcijas, sveikatos ir saugos užtikrinimo teisės normų ir jų įgyvendinimo ir kontrolės mechanizmo nėra.

¹⁴⁵ Europos Teisingumo Teismo 2010 m. spalio 14 d. sprendimas byloje Nr. C-428/09 Union syndicale Solidaires Isère prieš Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Ministère de la Santé et des Sports, 37.

¹⁴⁶ Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje C-151/02, tarp Landeshauptstadt Kiel ir Norbert Jaeger, 92.

ETT taip pat yra pasisakęs „Siekiant užtikrinti veiksmingą darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugą, paprastai turi būti numatyta, kad po darbo laikotarpio visuomet eitų poilsio laikotarpis. Kad galėtų tinkamai pailsėti, darbuotojas turi turėti teisę tam tikrą laiką nebūti savo darbo vietoje, be to, poilsio laikas turi būti nepertraukiamas ir eiti iš karto po darbo laikotarpio, kad darbuotojas galėtų atsipalaiduoti ir pailsėti nuo su jo funkcijų vykdymu susijusio nuovargio”¹⁴⁷, kas leidžia daryti prielaidą, kad turi būti užtikrintas poilsio laikas tarp dviejų darbo funkcijų, atliekamų pagal skirtingus darbo santykius.

„Tačiau jei keli darbo laikotarpiai eina vienas po kito, t. y. jei tarp jų nėra nustatyta būtino poilsio laiko, tai gali pakenkti darbuotojui arba gali kilti pavojus, kad bus išnaudotos visos jo fizinės jėgos, taip sukeliant grėsmę jo sveikatai ir saugai, o po šių darbo laikotarpių suteiktas poilsio laikas gali neužtikrinti tinkamos aptariamų interesų apsaugos. Kaip buvo konstatuota šio sprendimo 70 punkte, tokio pavojaus tikimybė yra dar didesnė budėjimo, kurį gydytojas atlieka sveikatos priežiūros įstaigoje, atveju, nes a fortiori tokiu budėjimu yra pratęsiamas normalus darbo laikas”.¹⁴⁸

2008 m. Europos Teisingumo Teismas byloje *Ville de Nivelles prieš Rudy Matzak, Cour du travail de Bruxelles*¹⁴⁹ priimant prejudicinį sprendimą pasisakė: „Pagal Direktyvos 2003/88 15 straipsnio formuluotę valstybės narės turi galimybę darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos srityje taikyti arba priimti jiems palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus.<...> Iš šio straipsnio matyti, kad nacionalinės nuostatos, į kurias jame daroma nuoroda, yra tos, kurias galima palyginti su numatytomis Direktyvoje 2003/88, kuria siekiama užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą”. Tokia ETT nuostata suteikia platesnę laisvę, įtvirtinant kuo aiškesnes ir palankesnes teisės normas, užtikrinančias darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimą. „Šiomis aplinkybėmis vis dėlto reikėtų pažymėti, kad, nors valstybėms narėms nesuteikta teisės pakeisti sąvokos „darbo laikas”, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnį, apibrėžties, jos, kaip nurodyta šio sprendimo 42 punkte, gali laisvai priimti atitinkamas savo nacionalinės teisės nuostatas, kuriose būtų numatyta palankesnė darbo laiko ir poilsio laiko trukmė, nei įtvirtinta šioje direktyvoje”¹⁵⁰.

Kai darbuotojas yra netipinės darbo užimtumo formos dalyvis, pvz. dirba nuotoliniu būdu ar yra mobilus darbuotojas ir dirbantis pagal individualų grafiką, kas yra šių dienų tipiškas darbuotojų dirbančių keliems darbdaviams pavyzdys, susiduriama dar su viena problema – kaip užtikrinti darbuotojo darbo ir poilsio režimo laikymąsi, kai darbuotojas nėra realioje fizinėje darbdavio žinijoje.

¹⁴⁷ ETT *supra* note, 144:95

¹⁴⁸ *Ibid.*, 96.

¹⁴⁹ Europos Teisingumo Teismo 2018 m. vasario 21 d. sprendimas Byloje C-518/15. *Ville de Nivelles prieš Rudy Matzak. Cour du travail de Bruxelles*, 46.

¹⁵⁰ ETT *supra* note, 147:48

Kasacinėje byloje¹⁵¹ sprendžiant dėl materialiosios teisės normų, reglamentuojančių darbo užmokesčio mobilijam darbuotojui už viršvalandinį ir nakties darbą, už darbą poilsio ir švenčių dienomis mokėjimą LAT yra pasisakęs: „Darbo ir poilsio laiko ypatumų normos skirtos tam tikrų ekonominių veiklų darbo ir poilsio laiko specifikai reglamentuoti <...> Sąvoka „darbas, dirbamas su darbdavio žinia“ turėtų būti aiškinama taip: jeigu darbdavys yra užtikrinęs veiksmingos darbo laiko stebėsenos ir kontrolės mechanizmą, tai jis gali ir turi žinoti apie darbuotojo faktiškai dirbamą laiką. Tokiu atveju, jeigu darbuotojas nukrypsta nuo jam nustatyto darbo laiko režimo, darbdavys turi imtis drausminančių veiksmų arba sumokėti už tokį darbą<...> tokio susitarimo (ne)buvimas neturi esminės reikšmės nagrinėjamai bylai išspręsti, nes abiem atvejais būtų pagrindas konstatuoti, kad ieškovas sąmoningai pažeidinėjo imperatyvius darbo ir poilsio laiko trukmės reikalavimus, t. y. tuo atveju, jeigu būtų daroma prielaida, kad buvo toks susitarimas, jo egzistavimas nebūtų pateisinama priežastis pažeidinėti imperatyvius darbo ir poilsio laiko trukmės reikalavimus; tuo atveju, jeigu būtų daroma prielaida, kad nebuvo aptariamo susitarimo, egzistuočių pagrindas teigti, kad ieškovas savo iniciatyva pažeidinėjo <...> nevykdant Reglamente 561/2006 įtvirtintos pareigos pasinaudoti kasdienio ir kassavaitinio poilsio laikotarpiais, yra keliamas tiesioginis pavojus saugumui keliuose, todėl bet koks didesnis darbas, kuris darbuotojo iniciatyva (nesuderinus su darbdaviu) atliekamas pažeidžiant darbo ir poilsio laiko trukmę, apmokėjimas būtų laikomas tokio neatsakingo vairavimo skatinimu, o tas kaip tik ir yra draudžiama minėtomis nuostatomis <...>Pirmiau išdėstytos nuostatos patvirtina, kad darbdavys yra tas subjektas, kuris privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, ir jam šios prievolės vykdymo aspektu tiek, kiek susiję su mobilijam darbuotojui nustatyto darbo ir poilsio laiko trukmės reikalavimų užtikrinimu, tenka tokios pozityviosios pareigos: 1) informuoti mobilųjį darbuotoją apie jam, kaip transporto priemonės vairuotojui, taikomus darbo ir poilsio laiko trukmės reikalavimus; 2) užtikrinti, kad mobiliojo darbuotojo darbo grafikas atitiktų nustatytus darbo ir poilsio laiko trukmės reikalavimus; 3) nuolat kontroliuoti, kaip mobilusis darbuotojas laikosi jam taikomų darbo ir poilsio laiko trukmės reikalavimų; 4) reaguoti į nustatytus darbo ir poilsio laiko trukmės reikalavimų pažeidimus, t. y. pašalinti identifikuotus pažeidimus ir imtis prevenciškų priemonių, kurios užkirstų kelią naujiems pažeidimams atsirasti. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad darbdavys, nevykdantis pirmiau įvardytų pareigų, turi prisiimti neigiamus padarinius, susijusius su mobilijam darbuotojui taikomų darbo ir poilsio laiko trukmės reikalavimų nesilaikymu, o šiuo (neigiamų padarinių prisiėmimo) aspektu turimos omenyje ne tik valstybės sankcijos, įskaitant ir finansines, taikomas darbdaviui, kaip transporto ūkio subjektui, už jo darbuotojo padarytus pažeidimus (AETR 11

¹⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-359-701/2019

straipsnio 4 dalis, 12 straipsnio 6 dalies b punktas ir 8 dalis), bet ir teisės panaudoti darbo ir poilsio laiko trukmės reikalavimų pažeidimų faktus prieš patį darbuotoją (vykdant mokėjimus už atliekamą darbą) neturėjimas.“

Taigi iš teismo pasisakymų matyti, kad nepriklausomai nuo pasirinktos darbo formos, užtikrinant darbuotojo saugą ir sveikatą, vykdant imperatyvias teisės normas ir atliekant prevencinius pozityvius veiksmus, bei nuolatinę kontrolę, kaip laikomasi šių normatyvų, atsakomybė priskiriama darbdaviui, kas neretai prasilenkia su realiomis šių normų įgyvendinimo galimybėmis.

Taigi besikeičiantis globalus pasaulis, darbo rinką užvaldžiusios technologijos, gerokai pakeitusios darbo stilių, įgalina ieškoti naujų saugos ir sveikatos užtikrinimo būdų.

Kai kalbame apie tas darbuotojų grupes, kurioms priskiriamos lengvai praktinėmis ir techninėmis priemonėmis paskaičiuojamas darbo laikas ir darbo normos, pvz. vairuotojai, gamyklų darbuotojai, maisto pramonės ar paslaugų sektoriaus darbuotojai ir kiti darbuotojai, dirbantys taikant tradicines darbo formomas, užtikrinti darbo saugą ir sveikatą yra paprasčiau, tačiau užtikrinant saugą ir sveikatą, poilsio ir darbo laiko paskirstymą tai darbuotojų grupei, kurie priskiriami šiuo metu itin populiariai teledarbo darbuotojų kategorijai tampa vis sudėtingiau.

Akivaizdu, kad dėl besikeičiančių ekonomikos sąlygų, plataus naujų technologijų naudojimo darbe kontekste, atsiradus kitiems naujiems darbo ypatumams, darbuotojo teisių į saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimas tampa vis sudėtingesnis, o esamas reguliavimas nėra pakankamas.

Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos Privatinės teisės instituto lektorė Rasa Grigonienė¹⁵² teigia „praktinė problema, susijusi su darbuotojų teisių į saugias ir sveikas sąlygas pažeidimais ir kartu su techno stresu atsiradimu – darbo ir poilsio laiko ribų „išsitrynimas“, kai darbuotojas šiandien tampa visuomet pasiekiamas ir surandamas, o darbdaviai, klientai turi galimybę kreiptis ar duoti nurodymus beveik visą parą. Nors formaliai darbo laikas būna normuotas, stengdamiesi neprarasti darbo vietos ar papildomų pajamų darbuotojai taikstosi su ilgesniu darbo laiku (pvz. transporto vadybininkai, įmonių administracijos darbuotojai, dėstytojai ir kt.). Dėl to pažeidžiama darbuotojo teisė į privataus gyvenimo neliečiamumą, nukenčia šeimyninis gyvenimas, patiriamas stresas. Europos šalyse vis garsiau diskutuojama apie darbuotojo teisės „atsijungti“ įteisinimą“.

¹⁵² Rasa Grigonienė. Nuotolinio darbo iššūkiai: technostresas ir darbuotojo teisė „atsijungti“, LRT.lt. Verslo pozicija., 2018. <https://www.lrt.lt/naujienos/verslo-pozicija/692/1289162/rasa-grigoniene-nuotolinio-darbo-issukiai-technostresas-ir-darbuotojo-teise-atsijungti>

ETT yra pasisakęs¹⁵³, kad norint užtikrinti Direktyvoje 2003/88 numatytų teisių ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje numatytos pagrindinės teisės veiksmingumą, valstybės narės privalo įpareigoti darbdavius įdiegti objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę.

Todėl atsižvelgiant į ETT išaiškinimą, kai kurių Sąjungos narių (Prancūzijos, Ispanijos) gerąją patirtį, kur jau žengti pirmi žingsniai, reguliuojant darbo ir poilsio atskirtį, dirbantiems su skaitmeninėmis technologijomis, siektina Lietuvoje ieškoti teisinio reglamentavimo būdų, kaip besikeičiančios darbo rinkos kontekste užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą.

3.3. Kasmetinės atostogos ir galimybė jomis pasinaudoti, dirbant pas kelis darbdavius

Kalbant apie poilsio ir darbo laiko pusiausvyrą ypatingai svarbus ne tik dienos, savaitės ar mėnesio saugaus darbo režimo užtikrinimas, bet ir metinis poilsis, kuris yra neatsietina saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimo dalis.

ETT yra pasisakęs “<...> kad atostogų teigiamas poveikis darbuotojo saugai ir sveikatai akivaizdžiai pasireiškų, kaip Teisingumo Teismas pripažino Sprendime *Federale Nederlandse Vakbewe ging*, jos turi būti išnaudojamos per tam numatytus metus, t. y. per einamuosius metus<...> Kasmetinių atostogų tikslas — pailsėti įtampos ir streso, patirto per darbo metus, ir mėgaujantis laisvalaikiu bei pramogomis per atostogas pasisemti naujų jėgų likusiai darbo metų daliai, nėra įgyvendinamas, jei šiomis atostogomis pasinaudojama tik po kelerių metų<.....> Paprastai atostogomis siekiamo tikslo — poilsio — poveikis turėtų būti juntamas tol, kol kitais metais vėl suteikiamos įgytos atostogos.<...> Kasmetinėmis atostogomis siekiama, kad darbuotojas pailsėtų, ir tai, vertinant ekonominiu aspektu, atitinka abipusius darbuotojo ir darbdavio interesus. Jei žmogaus darbą, nesvarbu, ar tai fizinis darbas, ar žinių panaudojimas (žmogiškasis kapitalas), vertinsime kaip gamybos veiksnį, tai, be jokios abejonės, darbdaviai yra labai suinteresuoti tuo, kad darbuotojas, pasinaudojęs teise į kasmetines atostogas, vėl įsitrauktų į darbo procesą ir įmonė galėtų naudoti jo pajėgumus.”¹⁵⁴

Atsižvelgus į ES direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų išdėstytas nuostatas ir ETT išvadas, darytina prielaida, kad darbuotojai dirbdami dviejuose darbuose, nesant sisteminio užtikrinimo, ar patys nenorėdami pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis vienu metu

¹⁵³ Europos Teisingumo Teismo 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas byloje C-55/18 *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)* prieš *Deutsche Bank SAE*

¹⁵⁴ Europos Teisingumo Teismo 2011 m. sprendimas, byloje Nr.C-214/10 *KHS AG* prieš *Winfried Schulte*.

abiejuose darbuose, netenka/nepasinaudoja teise į poilsį, kas savo ruožtu sukelia riziką turėti neigiamų padarinių savo ir kitų darbuotojų saugai ir sveikatai, bei įmonės veiklai.

Tačiau jei darbuotojas ar darbdavys susitartų dėl atostogų grafiko iš anksto, galima būtų numatyti galimybę pasinaudoti atostogomis abiejose darbo vietose tuo pat metu.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėdamas bylą dėl kasmetinių atostogų tvarkos yra pasisakęs „Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 169 straipsnio 2 dalis (redakcija, galiojusi nuo 2016 m. liepos 1 d. iki 2017 m. liepos 1 d.), suteikianti teisę kasmetinių atostogų suteikimo eilę nustatyti šalių susitarimu, gali būti įgyvendinama tiek šalims sutariant dėl iš anksto sudaryto kasmetinių atostogų grafiko, tiek kiekvienu konkrečiu atveju šalims sutariant dėl darbuotojui suteiktinų kasmetinių atostogų. Šalių susitarimas dėl iš anksto sudaryto kasmetinių atostogų grafiko sukelia teisines pasekmes ir yra privalomas tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Esant tokiam susitarimui, darbuotojui atsiranda teisė į kasmetines atostogas pagal iš anksto sudarytą atostogų grafiką, o darbdaviui – pareiga išleisti darbuotoją kasmetinių atostogų pagal tokį grafiką.”¹⁵⁵

Reikia pripažinti, kad kasmetinės atostogos skirtos atgauti jėgas, kaip tai yra pareiškęs ETT “įtvirtinta teise į kasmetines atostogas siekiama sudaryti darbuotojui galimybę pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių atlikimo, taip pat turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui”¹⁵⁶ yra naudingos ne tik darbuotojui bet ir darbdaviui. ETT, 2011 m. byloje yra pasisakęs “Kasmetinėmis atostogomis siekiama, kad darbuotojas pailsėtų, ir tai, vertinant ekonominiu aspektu, atitinka abipusius darbuotojo ir darbdavio interesus. Jei žmogaus darbą, nesvarbu, ar tai fizinis darbas, ar žinių panaudojimas (žmogiškasis kapitalas), vertinsime kaip gamybos veiksnį, tai, be jokios abejonės, darbdaviai yra labai suinteresuoti tuo, kad darbuotojas, pasinaudojęs teise į kasmetines atostogas, vėl įsitrauktų į darbo procesą ir įmonė galėtų naudoti jo pajėgumus.”¹⁵⁷

Tačiau nesant įtvirtintų nacionalinių teisės normų ir neturint Lietuvos teismų praktikos, yra sudėtinga vertinti, kaip galima techniškai pasinaudoti atostogomis dviejose darbovietėse tuo pačiu metu ir tuo pasiekti pagrindinį pasinaudojimo kasmetinėmis atostogomis tikslą – pailsėti ir atsatyti jėgas, dirbant keliems darbdaviams.

ETT yra pasisakęs “valstybės narės turi savo vidaus teisės aktuose apibrėžti naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas sąlygas ir šios teisės įgyvendinimą, nurodydamos konkrečias aplinkybes, kuriomis darbuotojai gali pasinaudoti šia teise <...> Be to, skatinimas atsisakyti kasmetinių atostogų arba veikti taip, kad darbuotojai jų atsisakytų, yra nesuderinamas su teisės į

¹⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-405-1075/2018

¹⁵⁶ 2016 m. liepos 20 d. Sprendimo Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 34.

¹⁵⁷ Europos Teisingumo Teismo 2011 m. liepos 7 d. nutartis byloje C-214/10, 59.

mokamas kasmetines atostogas tikslais, primintais šio sprendimo 32 ir 33 punktuose ir susijusiais, be kita ko, su būtinumu užtikrinti, kad darbuotojas galėtų faktiškai pailsėti, siekiant veiksmingai garantuoti jo saugą ir sveikatos apsaugą <...> Todėl bet koks darbdavio veikimas ar neveikimas, dėl kurio darbuotojas gali būti atgrasomas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, prieštarauja ir teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslui <...> Kaip generalinis advokatas irgi pažymėjo savo išvados 41–43 punktuose, atsižvelgdamas į teisės į mokamas kasmetines atostogas privalomąjį pobūdį ir siekdamas garantuoti Direktyvos 2003/88 7 straipsnio veiksmingumą, darbdavys, be kita ko, privalo konkrečiai ir visiškai skaidriai užtikrinti, kad darbuotojas faktiškai turėtų galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, skatindamas (prireikus – oficialiai) tai padaryti ir jį (aiškiai ir laiku tam, kad užtikrintų, jog minėtos atostogos dar galėtų garantuoti suinteresuotajam asmeniui poilsį ir atsipalaidavimą) informuodamas apie tai, kad, jeigu jomis nepasinaudos, pasibaigus referenciniam laikotarpiui arba leistinam perkėlimo laikotarpiui neteks į jas teisės.”¹⁵⁸

Taigi, darytina išvada, kad nesant tam tikrų imperatyvių teisės normų, reguliuojančių, kaip darbdavys turėtų užtikrinti darbuotojo, dirbančio keliems darbdaviams, galimybę pasinaudoti atostogomis tuo pačiu metu abiejose darbovietėse nesuderinama su teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslais.

Taip pat Lietuvos Aukščiausiasis Teismas priimdamas sprendimą dėl kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos konstatavo “darbuotojas turi teisę į kasmetines atostogas, o darbdavys – pareigą suteikti jas tais pačiais darbo metais, už kuriuos atostogos yra suteikiamos. Kiekvienoje konkrečioje situacijoje ši darbuotojo teisė ir atitinkama darbdavio pareiga įgyvendinamos šalių susitarimu. Reikalavimas susitarti dėl darbuotojo teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarkos įstatyme įtvirtintas siekiant maksimaliai suderinti neretai besikertančius darbo sutarties šalių interesus (darbuotojo – pasirinkti atostogas norimos trukmės (pvz., dalimis) ir jam patogiu laiku, darbdavio – tinkamai organizuoti darbo procesą, kad dėl darbuotojų atostogų nenukentėtų įmonės ar įstaigos veiklos efektyvumas). Šioje byloje apeliacinės instancijos teismas teisingai nurodė, kad darbdavys turi turėti galimybę tinkamai organizuoti darbą, tačiau neatsižvelgė į tai, kad darbas turi būti organizuojamas nepažeidžiant darbuotojų teisių, taip pat ir teisių į kasmetinį poilsį, t. y. darbas turi būti organizuojamas taip, kad kiekvienas darbuotojas turėtų realią galimybę pasinaudoti jam įstatymo suteiktomis garantijomis, taip pat ir teise į kasmetines atostogas per tuos metus, už kuriuos atostogos suteikiamos, o ne vėliau.”¹⁵⁹

¹⁵⁸ Europos Teisingumo Teismo 2018 m. sprendimas byloje Nr. C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV prieš Tetsuji Shimizu* (nuomonė AG Bot.), 34., 42, 45.

¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr 3K-3-437/2008

Apie opią darbo ir poilsio režimo dirbant pas kelis darbdavius užtikrinimo problemą yra plačiai pasisakiusios Lietuvos ir Lenkijos mokslininkės Ingrida Mačernytė Panomariovienė ir *Tatiana Wroclawska*¹⁶⁰. Analizuodamos tarptautinius ir nacionalinius Lietuvos ir Lenkijos teisės aktus, autorės pabrėžia kad „Teisė į kasmetines atostogas yra teisės į poilsį dalis, kurios tikslas yra sudaryti sąlygas pailsėti nuo darbo, atstatyti tiek fizinę tiek psichologinę darbuotojo būklę, taip pat skirti pakankamai laiko šeimai, socialiniam ir kultūriniam gyvenimui“¹⁶¹.

Autorės iškelia itin aktualų klausimą dėl darbuotojų apsiprendimo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, siekiant pailsėti ir atstatyti jėgas. Kuomet darbuotojas turi daugiau nei vieną darbo sutartį su skirtingais darbdaviais jis ne visada gali, ir kartais nenori tuo pačiu metu abiejose dabovietėse pasinaudoti teise į kasmetinį poilsį. Ir kaip teigia straipsnio¹⁶² autorės, tokia situacija atskleidžia tiek privalumus tiek ir trūkumus. Viena vertus, įstatymiškai priverčiant darbuotoją pilnavertiškai pailsėti būtų garantuotos sveikesnės ir saugesnės darbo sąlygos, bet kita vertus - tai gali būti laikoma Konstitucines teisės į asmens laisves, teisės į darbą, verslą ir kitokią veiklą pažeidimu.

Mokslininkės teigia, kad ir Lietuvoje ir Lenkijoje teisiškai neįmanoma priversti darbuotojo ilsėtis kasmetinių atostogų metu, nes nėra teisinio reglamentavimo draudžiančio atostogų laikotarpiu užsiimti papildoma darbine veikla. Todėl darytina išvada, kad jei darbuotojas nenori, o darbdavys teisiškai neprivalo derinti darbo ir poilsio režimo su kita savarankiška darbo sutarimi, darbuotojas neturės pilnaverčio poilsio nuo darbo, o tik poilsį nuo atskirų darbo funkcijų, kas neabejotinai gali turėti įtakos kokybiškam poilsiui, skirtam atstatyti jėgas.

Kalbant apie poilsį atostogų metu, taip pat atkreiptinas dėmesys, kad dėl tam tikro pobūdžio darbų yra suteikiamos pailgintos atostogos. Kas vėlgi sukelia problemą tokia galimybe pasinaudoti dirbant pagal dvi darbo sutartis, pagal iš kurių vieną priklauso 20 darbo dienų kasmetinės atostogos, pagal kitą - pailgintos atostogos.

Sulygus dėl papildomo darbo ar kitos darbo funkcijos toje pačioje darbovietėje valandų skaičius padidėja analogiškai, kaip ir dirbant pagal kelias sutartis skirtingiems darbdaviams, o tam tikrais atvejais, dėl išskirtinų darbo funkcijų darbuotojui priklauso ir pailgintos atostogos. Tokiu atveju darbdavys privalo derinti poilsio ir darbo režimą, o atostogas suteikti pagal tą darbo funkciją, pagal kurią priklauso pailgintos atostogos.

¹⁶⁰ Ingrida Macernyte Panomarioviene & *Tatiana Wroclawska* *The Right to Annual Leave as a Basic Guarantee for Safe and Healthy Conditions at Work. Remarks Based on Lithuanian and Polish Legal Regulations. Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2021. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10672-021-0936>

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² *Ibid.*

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs “analizuojant DK 35 straipsnio 1 dalį konstatuotina, kad susitarimas dėl papildomo darbo, be kita ko, ir susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo, kvalifikuotinas kaip papildoma darbo sutarties sąlyga. Darbo sutarties šalims sudarius tokio pobūdžio susitarimą jis tampa šalių sudarytos darbo sutarties dalimi. Susitarimas dėl papildomo darbo nekvalifikuotinas kaip savarankiška, atskira darbo sutartis.”¹⁶³. Kyla klausimas, kaip tokiu atveju yra suteikiamos kasmetinės atostogos darbuotojui, ar jis pretenduoja į papildomas atostogas atlikdamas papildomą darbą?

LAT nutartyje¹⁶⁴ nurodoma, kad jeigu darbuotojas, atlikdamas tiek pagrindinę darbo funkciją, tiek ir papildomą darbo funkciją, dėl jų atlikimo pagal DK ar kitas darbo teisės normas turi teisę į tokios pat trukmės kasmetines atostogas (kasmetinių atostogų norma yra vienoda ir dėl papildomos susitarime dėl darbo funkcijų jungimo suldytos darbo funkcijos atlikimo darbuotojas neįgyja teisės naudotis DK ar kitose darbo teisės normose nustatytais ilgesnės trukmės kasmetinėmis atostogomis), toks darbuotojas dėl papildomos darbo funkcijos atlikimo neįgyja teisės į antrąsias kasmetines atostogas greta kasmetinių atostogų už pagrindinės darbo funkcijos atlikimą. Tokiu atveju ir kasmetinės atostogos pagal susitarimą dėl papildomo darbo atskirai nėra kaupiamos. Pagal LAT išaiškinimą, darytina išvada, kad jeigu darbuotojui atliekant papildomą darbo funkciją teisės aktai nenumato pailgintų ar papildomų kasmetinių atostogų, darbuotojui priklauso vienas bendras atostogų dienų skaičius, pagrindu imant darbo sutartyje suldytą darbo funkciją. Reikia sutikti, kad toks aiškinimas labiausiai atitinka DK 35 str. 7 d. teisės normos esmę.

Tačiau susitarus dėl papildomo darbo, kurį atliekant, teisės aktų numatyta tvarka priklauso pailgintos atostogos, privaloma darbuotojui suteikti galimybę pasinaudoti jomis. Teismas sprendamas byla dėl tokių teisių suteikimo yra pasisakęs kad “darbuotojas, atlikdamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo suldytą papildomą darbo funkciją, gali įgyti teisę naudotis Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytais papildomomis teisėmis ar pareigomis, teisės į kurias vykdydamas pagrindinę darbo funkciją jis neturi, t. y. atlikdamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo suldytą papildomą darbo funkciją gali įgyti papildomų teisių ir pareigų, kurios tokią darbo funkciją atliekantiems darbuotojams yra nustatytos Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose”¹⁶⁵.

Atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus, išanalizavus teismų praktiką, darytina išvada, kad individualiuose darbo santykiuose, dirbant pagal atskiras darbo sutartis ir/ar turint susitarimą dėl papildomo darbo su tuo pačiu darbdaviu ar turint vieną darbo sutartį su keliais darbdaviais teisės

¹⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. Nr. e3K-3-332-701/2020

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ LAT, *supra* note, 149:31.

normomis yra užtikrinama galimybė pasinaudoti teise į kasmetines atostogas, tačiau tikėtina, kad nesant tarpusavyje susijusio sisteminio reguliavimo, užtikrinti darbuotojui galimybę pasinaudoti kasmetinėmis mokamomis atostogomis tuo pačiu metu, o darbdaviui sudaryti tam sąlygas, kai dirbama keliems darbdaviams būtų sudėtinga.

IŠVADOS

1. Tarptautiniais dokumentais, Europos Tarybos direktyvomis, reglamentais ir rekomendacijomis, bei nacionaliniu norminiu reglamentavimu nustatomi ir įgyvendinami tarptautiniais dokumentais ir sutartimis numatyti būtinausi reikalavimai, skatinantys darbo aplinkos ir sąlygų gerinimą bei kuo didesnę darbuotojų sveikatos užtikrinimą. Įgyvendinant saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimą, siekiama apsaugoti darbuotojus nuo rizikų galinčių įtakoti tiek jų fizinę, tiek psichinę sveikatą.

2. Pastaraisiais dešimtmečiais dažnėjančiu reiškiniu tampa įvairiapusis ir platus visuomeninis užimtumas, neapsiribojantis viena veikla ar vienu pastoviu tradicinės formos darbu. Žmogus vis dažniau renkasi aktyvų užimtumą tiek asmeniniame gyvenime, tiek profesinėje veikloje. Anksčiau, įprastai iš ekonominių paskatų pasirenkamas antras ar trečias darbas, šiuolaikinėje modernioje visuomenėje vis dažniau tampa savirealizacijos išraiška, profesinio meistriškumo siekimu, paskatintu pasikeitusių ekonomikos tendencijų ir darbo rinkos pobūdžio, bei noru racionaliau panaudoti žmogiškuosius išteklius.

3. Tradicinė sąvoka „darbuotojas“, kai dirbama pagal įprastą darbo sutartį gerokai praplečia suvokimo ir taikymo ribas, kai susiduriama su darbuotoju dirbančiu pas kelis darbdavius, ir/ar sulygstama dėl netipinio užimtumo formos. Darbuotojo dirbančio pas kelis darbdavius samprata nėra apibrėžta tarptautiniuose, Europos Sąjungos ir nacionaliniuose teisės aktuose, o tik atskirais atvejais nurodoma kaip teisės aktų taikymo sritis. Atsižvelgiant į šiuolaikinių ekonomikos ir darbo rinkos pokyčių dinamiškumą, nestandartinių darbo formų atsiradimą, darbuotojo, dirbančio keliems darbdaviams sąvoką galima būtų aiškinti sekančiai: darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal vieną ir/ar daugiau nei vieną darbo sutartį su darbdaviu ir/ar darbdaviais ir/ar dirbantis kitų darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu.

4. Darbuotojų, dirbančių pagal daugiau nei vieną darbo sutartį, darbas dėl padidėjusio darbo krūvio ir darbo laiko, siejamas su didesne emocine įtampa darbe, tačiau Lietuvoje nėra nustatytų kriterijų, pagal kuriuos šią darbuotojų grupę galima būtų priskirti padidintos rizikos darbuotojų grupei.

Nesant darbuotojų dirbančių pas kelis darbdavius apibrėžties, užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą lieka daug erdvės interpretacijoms taikant ir įgyvendinant teisės aktus bei juos kontroliuojant. Darbdaviai įgydami teisę neįsipareigoti derinti darbuotojo darbo ir poilsio laiko ar kitų darbo sąlygų su kitu darbdaviu, tampa išskirtinai suinteresuoti tik juos liečiančiais darbo santykiais ir neinvestuoja, kad būtų užtikrinta maksimali darbuotojo sauga ir sveikata, derinant darbo ir poilsio laiką su kitais darbdaviais.

5. Konstitucinis teisinės valstybės principas, kaip ne kartą yra pažymėjęs Konstitucinis Teismas, suponuoja įvairius reikalavimus įstatymų leidėjui, kitiems teisėkūros subjektams, kad įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytas teisinis reguliavimas turi būti aiškus, darnus, suprantamas, neprieštaringas. Norint įgyvendinti tokį siekį privaloma reaguoti į sparčiai besikeičiantį darbo rinkos pobūdį, kuris reikalauja nuoseklaus, atitinkančio nūdienos poreikius, nenutrūkstamo teisės aktų kūrimo ir tobulinimo proceso, kas užtikrintų skaidrų ir aiškų teisinį reguliavimą.

Lietuvos nacionalinėje teisėje egzistuoja daug įvairių saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų – įstatymų ir poįstatyminių teisės dokumentų - įsakymų, nutarimų, taisyklių, tvarkos aprašų ir t.t., bet

kiekvienas iš jų reglamentuoja atskiras sritis ir taikomi atskiroms savarnakiškoms darbo sutartims, todėl labai trūksta šių teisės aktų tarpusavio aiškios sąsajų sistemos ir šių aktų įgyvendinimo bei kontrolės mechanizmo reglamentavimo, juos taikant darbuotojams dirbantiems daugiau nei vienam darbdaviui.

6. Analizuojant darbuotojų dirbančių keliems darbdaviams saugos ir sveikatos užtikrinimą, identifikuotini keturi problematiškiausi teisinio reglamentavimo aspektai:

1) darbuotojo, dirbančio keliems darbdaviams teisinės apibrėžties nebuvimas, ir iš to išplaukiantis atsakomybės už tokio darbuotojo saugos ir sveikatos užtikrinimą priskyrimas,

2) darbo aplinkos rizikos vertinimas bei saugos ir sveikatos užtikrinimas, dirbant keliems darbdaviams pagal netipinę darbo formą.

3) dienos, savaitės, mėnesio darbo ir poilsio režimo suderinamumas turint daugiau nei vieną darbo sutartį

4) galimybė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, dirbant keliems darbdaviams.

PASIŪLYMAI

- 1) Atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo išaiškinimus dėl „darbuotojo“ sąvokai priskirtinų asmenų ir įgyvendinant Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyvą Nr. 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (1 str., 5 d.) priimti norminius teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojo, dirbančio keliems darbdaviams apibrėžtį ir atsakomybės priskyrimą, užtikrinant darbuotojo dirbančio keliems darbdaviams saugą ir sveikatą.
- 2) Aatsižvelgiant 2019 m. gegužės 14 d. Europos Teisingumo Teismo byloje Nr. C-55/18 priimto sprendimo išvadas ir užtikrinant direktyvoje 2003/88 numatytų teisių ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje numatytos pagrindinės teisės veiksmingumą, įpareigoti darbdavius įdiegti objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę.
- 3) Įdiegti privalomą darbuotojų psichologinės rizikos reguliaraus vertinimo sistemą.
- 4) Įtvirtinti rizikos veiksnių vertinimo darbo vietoje, kai darbo vietą pasirenka darbuotojas, įgyvendinimo ir kontrolės mechanizmą.
- 5) Įtvirtinti imperatyvias teisės normas, įgalinančias darbdavį suteikti, o darbuotoją pasinaudoti dviejų savaitių kasmetinėmis apmokomomis atostogomis tuo pačiu metu, kai dirbama daugiau nei dviems darbdaviams.
- 6) Kai pagal vieną iš darbo sutarčių, teisės nutatyta tvarka priklauso pailgintos atostogos, suteikti teisę darbuotojui pasinaudoti tokios pat trukmės atostogomis ir kitose darbo vietose, tokio sprendimo įgyvendinimui reikalingus finansinius kaštus paskirstant lygiomis dalimis valstybei ir darbuotojui.
- 7) Dirbant daugiau nei pagal vieną darbo sutartį, dažnai nukrypstama nuo visuotinai pripažintų ir teisiškai įtvirtintų maksimaliai sveikiausių darbo sąlygų, darbo ir poilsio normų sveikatai. Todėl turint tokius nukrypimus nuo saugiausių darbo sąlygų, bei įvertinus kitas rizikas privalu įtvirtinti darbuotojų, dirbančių pagal daugiau nei vieną darbo sutartį, reguliarių (1 kartą per metus) sveikatos tikrinimą.

Siekiant sėkmingai taikyti teisės aktus ir juos įgyvendinti, svarbus ne tik aiškus ir skaidrus teisinis reglamentavimas bet ir saugos ir sveikatos prevencinės kultūros diegimas įstaigoje, darbdavių ir darbuotojų sąmoningumo skatinimas. Todėl rekomenduotina ieškoti kompleksinių darbo santykių problemų sprendimo būdų, skatinant socialinį dialogą ir švietėjišką veiklą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Es ir tarptautiniai norminiai aktai

1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A12012P/TXT>
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948. Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497
3. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704.
4. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas Nr. 883/2004 Dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. OL L 149, 1971 07 05.
5. Europos Tarybos 1971 m. birželio 14 d. reglamentas (EB) 1408/71 Dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimų nariams, persikeliantiems Bendrijoje. OL L 149, 1971 07 05.
6. Europos Tarybos 1972 m. kovo 21 d. reglamentas (EEB) Nr. 574/72 nustatantis reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, persikeliantiems Bendrijoje, įgyvendinimo tvarką. OL L 074, 1972 03 27.
7. Europos Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti. Official Journal L 183 , 29/06/1989 P. 0001 – 0008.
8. Tarybos direktyva 91/383/EEB pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti pagal terminuotą arba laikiną darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo saugą ir profesinę sveikatą darbe.
9. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES.
10. Tarybos direktyva 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.
11. 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL 2004 m. specialusis leidimas.
12. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje.

13. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos.
14. Tarybos direktyva 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.
15. 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2000/34/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma.
16. Tarybos direktyva 91/383/EEB pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti pagal terminuotą arba laikiną darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo saugą ir profesinę sveikatą darbe.
17. 1991 m. spalio 14 d. 91/533/EEB Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas.
18. 1999 m. Tarybos direktyva 28 [1999/70/EB](#) UNICE, CEEP ir ETUC, sudarė Bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis.
19. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.
20. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2008/104/EB „Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones“. OL L 327, 2008 12 5, p. 9-14.
21. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva Nr. 2019/1152 „dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje“.
22. Europos Komisija. Komunikatas „2020 m. Europa: Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“. COM(2010)2020 galutinis, Briuselis, 2010.
23. Europos Komisija. Komunikatas „Naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkė: Europos pastangos kiekvienam suteikti darbą“. COM(2010)682 galutinis, Briuselis, 2010. 350.
24. Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. COM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.
25. Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. COM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.
26. Europos Komisija. Komunikatas. Inicijatyva išlaisvinti jaunimo potencialą, kad Europos Sąjungos ekonomikos augimas būtų pažangus, tvarus ir integracinis „Judus jaunimas“, COM(2010)682 galutinis, Briuselis, 2010.

27. European Commission, (2017a). Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (Brussels, 26.4.2017 COM (2017) 254 final).
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2017/0254/COM_COM\(2017\)0254_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2017/0254/COM_COM(2017)0254_EN.pdf). Accessed 10 January 2020.
28. European Commission, (2017b). Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time (2017/C 165/01). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2017:165:FULL&from=EN>>. Accessed 10 January 2020.
29. Komisijos ataskaita dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo ir prie šios ataskaitos pridėtas dokumentas, KOM(2010) 802 galutinis ir SEK(2010) 1611 galutinis.
30. Report from the commission to the European parliament, the council and the european economic and social committee Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time . Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 254 final

Lietuvos respublikos įstatymai

31. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014.
32. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603, Vilnius.
33. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003. Nr. 70-3170.
34. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003-10-31, Nr. 102-4585
35. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios. 2006. Nr. 73-2762.
36. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 1991. Nr. 17-447; 2004. Nr.171-6295.
37. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios. 1991 Nr. 34–933.
38. Lietuvos Respublikos Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 1999. Nr. 110-3207. Nauja redakcija nuo 2017-01-01:Nr. XII-2472, 2016-06-21, TAR 2016-07-05
39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas, dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo, 2017 m. birželio 21 d.Nr. 496, Vilnius: TAR, 2017-06-27, Nr. 10853

40. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX-1187 „Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos“. Valstybės žinios. 2002. Nr. 113-5029.
41. Lietuvos respublikos vyriausybė nutarimas dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo, 2003 m. rugpjūčio 19 d. Nr. 1043. Valstybės žinios, 2003-08-22, Nr. 81-3690
Teismų praktika
42. Abdelkader Dellas ir kt. prieš Premier ministre ir Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. Europos Teisingumo Teismas, 2005, byla Nr. C-14/04.
43. Bernhard Pfeiffer ir kt. Prieš Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut. Europos Teisingumo Teismas, 2004. Sujungtos bylos Nr. C-397/01 - C-403/01.
44. Concepción Maestre García prieš Centros Comerciales Carrefour SA . Europos Teisingumo Teismas, 2005. Sujungtos bylos Nr. C-14/04 ir Nr. C-124/05.
45. Federatie Nederlandse Vakbeweging prieš Staat der Nederlanden. Europos Teisingumo Teismas, 2013. Byla. Nr. C-194/12.
46. Gerhard Schultz-Hoff prieš Deutsche Rentenversicherung Bund and Stringer ir kiti prieš Jos Didenybės pajamas ir papročius . Europos Teisingumo Teismas, 2006. Byla Nr. C-124/05.
47. Hansas Maschekas prieš „Magistratsdirektion der Stadt Wien“ - „Personalstelle Wiener“ Stadtwerk . Europos Teisingumo Teismas, 2016. Byla Nr. C-341/15.
<https://rm.coe.int/168007cf93>.
48. KHS AG prieš Winfried Schulte . Europos Teisingumo Teismas, 2011 Byla Nr.C-214/10.
49. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV prieš Tetsuji Shimizu. Europos Teisingumo Teismas, 2018. Byla Nr. C-684/16 (nuomonė AG Bot.).
50. Vicente Pereda prieš MM SA . Europos Teisingumo Teismas, 2009. Byla Nr. C-277/08.
51. Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols prieš Land Tirol .Europos Teisingumo Teismas , 2010, Nr. C-486/08
52. Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols prieš Land Tirol. Europos Sąjungos teisingumo Teismas, 2010, Nr. C-486/08
53. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. balandžio 30 d. nutarimas byloje Nr. 50/2010 dėl mero ir jo pavaduotojo atlyginimo ir jų atostogų.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3- 332-701/2020 dėl kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas apskaičiavimo bei išmokėjimo darbuotojui, kai darbo sutarties šalys buvo sudariusios ir susitarimus dėl papildomo darbo.

55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-393-421/2016 dėl vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką išmokėjimo.
 56. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo 2012 m. gegužės 24 d. nutartis byloje Nr. 3K7-149/2012 dėl darbo užmokesčio už kasmetines atostogas priteisimo
 57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-590-378/2015 dėl darbo užmokesčio už viršvalandinį darbą, dirbant pagal dvi darbo sutartis
 58. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 30 d. nutartis byloje e3k-3-405-1075 dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir su darbo santykiais susijusių išmokų priteisimo.
 59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-130/2012 dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo.
 60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 29 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-332-686/2015 dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir darbo užmokesčio priteisimo.
 61. Kauno apylinkės teismo 2017 m. rugsėjo 21 d. sprendimas byloje Nr. e2A- 1471-259 / 2017 dėl neteisėto atleidimo iš darbo.
 62. Kauno apylinkės teismo 2019 m. sausio 15 d. sprendimas byloje Nr E2-2544-587/2019 dėl atleidimo iš darbo, su darbo santykiais susijusių išmokų priteisimo, neturtinės žalos priteisimo.
 63. Kauno apygardos teismo 2015 m. byla Nr. 2A-104-390/2015. Dėl darbo užmokesčio už viršvalandinį darbą, dirbant pagal dvi darbo sutartis.
 64. Trakų rajono apykinkės teismo 2016 m. gegužės 9 d. sprendimas už akių byloje Nr.2-964-983.
 65. Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 1 d. nutartis byloje Nr. E2A-1339-773
- Specialioji literatūra
66. Ingrida Macernyte Panomarioviene & Tatiana Wrocławska The Right to Annual Leave as a Basic Guarantee for Safe and Healthy Conditions at Work. Remarks Based on Lithuanian and Polish Legal Regulations. Employee Responsibilities and Rights Journal, 2021. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10672-021-0936>
 67. Davulis, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
 68. Dambrauskaitė, Genovaitė. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
 69. Barnard, Catherine. *Europos Sąjungos materialinė teisė: keturios laisvės*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas 2005.
 70. Dambrauskienė, Genovaitė. *Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje*, Jurisprudencija.

2002, Nr. 25 (17), P.19-25. <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/14046/3637-7584-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

71. Dambrauskienė, Genovaitė ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. *Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai: mokomasis metodinis leidinys*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
72. Grigužauskaitė, Snieguolė ir Daiva Skučienė. *Šeimos ir darbo derinimo teisinės prielaidos Baltijos šalyse*. Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika ISSN 1648-2425 eISSN 2345-0266, 2019.
73. Bitinas, Audrius ir Justinas Usonis. „Flexicurity“ *Teisinis Reguliavimas. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
74. Tartilas, Juozas. *Darbu saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu*. Jurisprudencija: mokslo darbai. Mykolo Romerio universitetas, 2008, Nr. 8(110).
75. Davulis Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
76. Tartilas Juozas. *Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos Įstatymo teisinės problemos*. Mokslo darbai: Lietuvos teisės universitetas, 2004.
77. Jančaitytė, Raminta. *Palankios šeimai politikos įgyvendinimas Lietuvoje: Problemos ir galimybės*. Mokslo darbai: Mykolo Romerio universitetas, 2006.
78. Usonis, Justinas. *Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje*. Jurisprudencija: mokslo darbai, Mykolo Romerio universitetas, 2007 1(91); 59–64.
79. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. *Darbo ir socialinės saugos teisė. Teisės aktų rinkinys*. Vilnius: Registrų centras, 2015.
80. Gruževskis, Boguslavas ir Rasa Zabaraukaitė. *Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindinės problemos*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2013.
81. Stirblienė, Jurgita. *Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014.
82. Guobaitė-Kiršlienė, Ramunė. *Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika*. Jurisprudencija: mokslo darbai, Mykolo Romerio universitetas, 2005, t. 74(66).
83. Usonis, Justinas ir Tomas Bagdanskis. *Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Jurisprudencija: mokslo darbai, Mykolo Romerio universitetas, 2015, 22(1).
84. Tartilaitė, Aušra. *Konstitucinės nuostatos darbu saugos ir sveikatos*. Jurisprudencija: mokslo darbai, Mykolo Romerio universitetas, 2008 8(110); 95–100.

85. *Lanksčių darbo sąlygų sudarymas Lietuvoje veikiančiose įmonėse ir Organizacijose Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas, 2019.
86. Moskvina, Julija ir Daiva Skučienė. *Saugumas lanksčioje darbo rinkoje*. Socialinis darbas, 2009, Nr. 8(2), 25-34.
87. Netipinės užimtumo formos Lietuvoje: esminiai bruožai ir paplitimas
88. Miežienė, Rasa ir Boguslavas Gruževskis. *Netipinės užimtumo formos Lietuvoje: esminiai bruožai ir paplitimas*. Socialiniai tyrimai, 2017, DOI: <https://doi.org/10.21277/sc.v1i39.76>
89. Gruževskis Boguslavas. *Darbo rinkos pokyčių įtaka darbo teisei. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, 151-165.
90. Gruževskis Boguslavas, Inga Blažienė ir Julija Moskvina. *Flexicurity Lietuvoje: teorinis modelis ar reali siekiamybė*. Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos straipsnių rinkinys. Vilnius: VU Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2011, 123-133.
91. Kavoliūnaitė-Ragauskienė, Eglė, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė ir Vida Petrylaitė. *Darbas, šeima ir socialinė apsauga: žmogaus teisių užtikrinimo 2008–2012 metais problemos*. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2013.
92. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida ir Vida Petrylaitė. *Adequacy of labour law and social policy instruments aimed to increase youth employment in Lithuania*. Journal on legal and economic issues of Central Europe, 2014.
93. Vėlyvis, Stasys, Marius Jonaitis, Mindaugas Maksimaitis, Juozas Žilys, Ingrida Mačernytė Panomariovienė, Tomas Davulis, Boguslavas Gruževskis, Viktoras Tiažkijus, Justinas Usonis, Valerija Gerikienė, Tomas Bagdanskis, Daiva Petrylaitė, Nerijus Kasiliauskas, Rytis Krasauskas, Marijona Rasa Macijauskienė, Juozas Tartilas, Audrius Bitinas. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber amicorum et collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.
94. Birmontienė, Toma. *Žmogaus teisių konstitucinė samprata. Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007.
95. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. *Terminuotų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas*. Jurisprudencija, Nr. 22/1, 2015. Jurisprudencija: Mokslo darbai. Mykolo Romerio universitetas, 2015., Nr. 22/1 117, ISSN 1392-6195.
96. Mačiulaitis, Vilius. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2013.

97. *Darbo ir socialinės saugos teisė: teisės aktų rinkinys*. sudarytoja Ingrida Mačernytė Panomariovienė. Vilnius: VĮ, Registrų centras, 2015:728. ISBN 978-9955-30-164-8.
98. Usonis Justinas ir Tomas Bagdanskis. *Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje*. Jurisprudencija: mokslo darbai. Mykolo Romerio universitetas. 2008, Nr. 8(110), 65-72.
99. ILO Flagship Report .World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work, 2021, International Labour Office. Geneva
100. *Ensuring decent working time for the future*. International Labour Conference, 107th Session, 2018.http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf
101. Kawakami, Atsushi. *Multiple job holding as a strategy for skills development*. Japan and the World Economy, 2019, 73 – 83
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0922142518300422>
102. Van de Brake, H. J., Walter, F., Rink, F. A., Essens, P. J., & van der Vegt, G. S. *The dynamic relationship between multiple team membership and individual job performance in knowledge-intensive work*. Journal of organizational behavior, 2018, 39(9)
103. *Work-Life Balance and the Economic Crisis– Some Insights from the Perspective of Comparative Law*. ed.by Lourdes Mella Méndez, Lavinia Serrani. Adapt Labour studies Book-series.2015:296.
http://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2016/01/VOL_I.pdf
104. Bouwhuis, S., Geuskens, G. A., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. (2018). *Multiple-job holding is not a type of precarious employment*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2018, 45(1), 98-99.
<https://research.vumc.nl/en/publications/multiple-job-holding-is-not-a-type-of-precarious-employment>
105. Helen R Marucci-Wellman , Tin-Chi Lin, Joanna L Willetts, Melanye J Brennan, Santosh K Verma. *Differences in time use and activity patterns when adding a second job: implications for health and safety in the United States*. American Journal of Public Health, 2014 104(8):e1-e13
DOI:10.2105/AJPH.2014.301921
106. Stef Bouwhuis , Goedele A Geuskens , Cécile R L Boot , Allard J van der Beek, Paulien M *Health differences between multiple and single job holders in precarious employment in the Netherlands: A cross-sectional study among Dutch workers*. Netherlands Journal Plos one, 2019.
107. Stef Bouwhuis , Anne Helene Garde , Goedele A Geuskens , Cécile R L Boot , Paulien M Bongers , Allard J van der Beek. *The longitudinal association between multiple job holding and long-term*

- sickness absence among Danish employees: an explorative study using register-based data*, Int Arch Occup Environ Health, 2017, 90:799–807 DOI 10.1007/s00420-017-1243-x2017
108. Stef Bouwhuis , Goedele A Geuskens , Cécile R L Boot , Paulien M Bongers, Allard J van der Beek, (2017 Aug) *Predictors of transitions from single to multiple job holding: Results of a longitudinal study among employees aged 45-64 in the Netherlands*. American Journal of Industrial Medicine, 2017, 60(8):696-710, DOI:10.1002/ajim.22738
109. S. Bouwhuis, A. De Wind, A. De Kruif, G. A. Geuskens, A. J. Van der Beek, P. M. Bongers & C. R. L. Boot. *Experiences with multiple job holding: a qualitative study among Dutch older workers*. BMC Public Health, 2018, DOI: 10.1186/s12889-018-5841-7
110. John V. Winters. *Multiple job holding, local labor markets, and the business cycle*. IZA Journal of Labor Economics, 2016. <https://www.iza.org/publications/dp/9630>
111. Konstantinos Pouliakas. *Multiple job-holding: Career pathway or dire straits?*. 2017 IZA World of labor. <https://wol.iza.org/articles/multiple-job-holding-career-pathway-or-dire-straits/long>
112. *Labour market change. New forms of employment: 2020 update*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update>

Internetiniai teisės aktų šaltiniai

113. Tarptautinė darbo organizacija (konvencijos ir rekomendacijos) www.ilo.org ir www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm
114. Lietuvos Konstitucinio Teismo jurisprudencija - www.lrkt.lt
115. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencija - www.lat.lt
116. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo jurisprudencija - www.lvat.lt
117. Europos Teisingumo Teismo jurisprudencija - www.curia.eu
118. Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija - <http://www.echr.coe.int>
119. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija – www.socmin.lt
120. Valstybinė darbo inspekcija – www.vdi.lt
121. Europos Sąjungos norminiai aktai – https://europa.eu/european-union/law/find-legislation_lt

ANOTACIJA

Sparčiai kintančios pasaulio ekonomikos tendencijos, įtakojančios naują darbo rinkos pobūdį, sąlygoja teisinio reguliavimo tobulinimo ir naujų teisės aktų kūrimo poreikį, užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą.

Baigiamajame darbe analizuojamas darbuotojų, dirbančių keliems darbdaviams, saugos ir sveikatos užtikrinimo teisinis reguliavimas. Atskleidžiama darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimo raida pasaulio kontekste, įvertinama kodėl ir kuo aktualus būtent šis institutas šių dienų itin dinamiškoje mūsų visuomenėje, pateikiami susisteminti ir išanalizuoti tarptautiniai, Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės norminiai teisės aktai, reguliuojantys darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimą.

Antroje dalyje identifikuojama darbuotojų, dirbančių pas kelis darbdavius, samprata, trečioje - šios darbuotojų grupės saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo aktualiausios problemos.

Baigiamosiose darbo dalyse pateiktos tiriamojo darbo išvados bei rekomendacijos, kuriomis gali būti remiamasi rengiant teisės aktų projektus, teisės aktų įgyvendinimo norminius dokumentus bei ieškant kitų teisinio reguliavimo tobulinimo būdų.

Reikšminiai žodžiai: Sauga ir sveikata, darbas keliems darbdaviams, darbo laikas, poilsio laikas, kasmetinės atostogos.

The rapidly changing trends of the world economy, affecting the tendencies of the labor market, necessitate the improvement of legal regulations and the development of new legislation to ensure the safety and health of workers. The work analyzes legal regulation of ensuring the safety and health of employees working for several employers. It reveals the development of occupational safety and health regulation in the global context, assesses why and how relevant this institute is in today's highly dynamic society, and presents systematized and analyzed international, European Union and national legal acts regulating occupational safety and health. The second part identifies the concept of employees working for several employers, the third - the most relevant problems of the legal regulation of safety and health of this group of employees. The final part of the work presents the conclusions and recommendations of the research work, which can be used in the preparation of draft legal acts, normative documents for the implementation of legal acts and the search for other ways to improve legal regulation.

SANTRAUKA

„Darbo santykiai yra jėgos santykiai, o privalomas kapitalas verčia darbuotojus sutikti su didėjančiu darbo lankstumu kuris gali būti nepakankamai saugus ir naudingas darbuotojui”. R. Blanpain

Darbuotojo, dirbančio pas kelis darbdavius, sauga ir sveikata: Teisinio reguliavimo spragos.

Tarptautiniais dokumentais, Europos Tarybos direktyvomis, reglamentais ir rekomendacijomis, bei nacionaliniu norminiu reglamentavimu nustatomi ir įgyvendinami tarptautiniais dokumentais ir sutartimis numatyti būtinausi reikalavimai, skatinantys darbo aplinkos ir sąlygų gerinimą bei kuo didesnę darbuotojų sveikatos užtikrinimą. Įgyvendinant saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimą, siekiama apsaugoti darbuotojus nuo rizikų galinčių įtakoti tiek jų fizinę, tiek psichinę sveikatą.

Spartėjant globalizacijos procesams, vykstant pasaulinei integracijai, atsiradus naujoms užimtumo formoms, tokioms kaip darbas virtualiose platformose, darbas keliuose projektuose, dažnėjant darbu pas kelis darbdavius ir/ar pasirenkant nuotolinio darbo formą kryptama į didesnę sutartinį reguliavimą, skatinantį darbuotojo ir darbdavio bendradarbiavimą, kas neabejotinai suformuoja ne tik naujas teigiamas tendencijas, bet ir naujus iššūkius užtikrinant darbo lankstumą ir darbuotojo saugą ir sveikatą.

Siekiant laiku reaguoti į sparčiai besikeičiantį darbo rinkos pobūdį, reikia nuoseklaus, atitinkančio nūdienos poreikius, nenutrūkstamo teisės aktų kūrimo ir tobulinimo proceso, užtikrinančio skaidrų ir aiškų teisinį reguliavimą.

Darbuotojams dirbant pas kelis darbdavius, saugos ir sveikatos užtikrinimas reguliuojamas bendromis darbo teisės normomis, tačiau darbdaviams ir darbuotojams siekiant kuo didesnio darbo organizavimo lankstumo, toks vienpusiškas tik individualių darbo sutarčių vertinimas, neatsižvelgiant į kelių darbo sutarčių daromą įtaką darbuotojo saugai ir sveikatai, apsunkina šių darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimą.

Tradicinė sąvoka „darbuotojas”, kai dirbama pagal įprastą darbo sutartį gerokai praplečia suvokimo ir taikymo ribas, kai susiduriama su darbuotoju dirbančiu pas kelis darbdavius ar sulygstama dėl netipinio užimtumo formos ir reikalauja tokių darbo santykių teisinio apibrėžimo įtvirtinimo. Atsižvelgiant į šiuolaikinių ekonomikos ir darbo rinkos pokyčių dinamiškumą, nestandartinių darbo formų atsiradimą, darbuotojo, dirbančio keliems darbdaviams sąvoką galima būtų aiškinti sekančiai: darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją

pagal vieną ir/ar daugiau nei vieną darbo sutartį su darbdaviu ir/ar darbdaviais ir/ar dirbantis kitų darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu.

Tačiau nesant darbuotojų dirbančių pas kelis darbdavius teisinės apibrėžties, užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą lieka daug erdvės interpretacijoms taikant ir įgyvendinant teisės aktus bei juos kontroliuojant. Darbdaviai įgydami teisę neįsipareigoti derinti darbuotojo darbo ir poilsio laiko ar kitų darbo sąlygų su kitu darbdaviu, tampa išskirtinai suinteresuoti tik juos liečiančiais darbo santykiais ir neinvestuoja, kad būtų užtikrinta maksimali darbuotojo sauga ir sveikata, derinant darbo ir poilsio laiką su kitais darbdaviais.

Dirbant individualiu grafiku ar kitomis neįprastomis darbo formomis, darbdavys/darbdaviai neturi įpareigojimo/galimybės prisiimti tinkamos atsakomybės už darbuotojo saugą ir sveikatą, o tokios atsakomybės perkėlimas išimtinai darbuotojui sukelia didelę riziką. Todėl reikia ieškoti tokio teisinio reglamentavimo ir jo įgyvendinimo būdų, kad užtikrinant darbuotojo dirbančio pas kelis darbdavius saugą ir sveikatą atsakomybė būtų paskirstyta tolygiai darbdaviui ir darbuotojui. Šiuo atveju turėtų būti įvesta didesnė valstybės kontrolė ir atsakomybės valstybei priskyrimas.

Neturint sisteminio reguliavimo, kurio pagalba būtų kaupiama informacija apie asmenis turinčius daugiau nei vieną užimtumą, nepriklausomai nuo jo teisinio pobūdžio, sudėtinga užtikrinti saugų ir sveiką darbo ir poilsio režimą, dirbant pas kelis darbdavius.

Apibendrinant galima teigti, kad kuriant užimtumo politiką, būtina įtvirtinti tokį teisinį reguliavimą, kuris būtų aiškus ir skaidrus tiek darbdavių ir darbuotojų atžvilgiu, bei sudarytų vienodas padoraus darbo sąlygas kiekvienam darbuotojui, ne tik darbe bet ir socialiniame gyvenime. Labai svarbu ne tik nustatyti imperatyvias teisės normas nustatančias reikalavimus, bet ir aiškiai apibrėžti tokių normų įgyvendinimo mechanizmą.

ABSTRACT

International instruments, directives, regulations and recommendations of the Council of Europe, as well as national regulations, establish and implement the minimum that promote the improvement of the working environment and conditions and the greatest possible protection of workers' health. Ensuring safe and healthy working conditions aims to protect workers from risks that could affect both their physical and mental health.

Accelerating globalization, global integration, new forms of employment, such as virtual platforms, multi-project work, multi-employer work and remote work, are leading to greater contractual regulation that encourages employee-employer cooperation, which undoubtedly not only forces new positive trends, but also raises new challenges in ensuring job flexibility and worker safety and health.

In order to respond in a timely manner to the rapidly changing nature of the labor market, there is a need for a coherent process of legislative development and improvement that meets the needs of today, ensuring transparent and clear legal regulation.

Ensuring the safety and health of employees working for several employers is regulated by general labor law norms, but in order for employers and employees to have the greatest possible flexibility in organization, such one-sided assessment of individual employment contracts, regardless of the impact of several employment contracts, makes health assurance more difficult.

The traditional concept of "employee" when working under a normal employment contract significantly widens the boundaries of understanding and application, when confronted with an employee working for several employers or due to an atypical form of employment, and requires the establishment of a legal definition of such employment relationships. Given the dynamism of modern economic and labor market changes, the emergence of non-standard forms of work, the concept of an employee working for several employers could be interpreted as follows: employee - a natural person who is obliged to perform remunerated work under one and / or more than one employment contract and / or or employers and / or working on the basis of other legal relationships equivalent to employment.

However, in the absence of a definition of multi-job workers, there is much room for interpretation in the application, implementation and monitoring of legislation to ensure the safety and health of workers. By acquiring the right not to undertake to combine an employee's working and rest time or other working conditions with another employer, companies become exclusively interested in

the employment relationship that concerns them and do not invest to ensure maximum employee safety and health by combining working and rest time with other employers.

When working on an individual schedule or in other unusual forms of work where the employer does not control the employer's responsibility for health and safety, it is the sole responsibility of the employee, which poses a significant risk. Therefore, it is necessary to look for such legal regulation and ways of its implementation so that the responsibility for ensuring the safety and health of an employee working for several employers is divided equally between the employer and the employee. In this case, greater state control and imputation of responsibility to the state should be introduced. Without systematic regulation to collect information on people with more than one employment, regardless of their legal nature, it is difficult to ensure a safe and healthy work and rest regime when working for several employers. To sum up, it is necessary to establish a legal framework that is clear and transparent for both employers and employees and create equal conditions for decent work for every employee, not only at work but also in social life. It is very important not only to set mandatory requirements for legal norms, but also to clearly define the mechanism for the implementation of such norms.