

DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO ESMĖ IR DINAMIKA

Ramunė Guobaitė-Kiršlienė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT–08303 Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas dsk@mruni.lt

Pateikta 2005 m. gegužės 9 d.

Parengta spausdinti 2005 m. spalio 10 d.

Pagrindinės sąvokos: darbo, budėjimo, poilsio laikas, suminė darbo laiko apskaita, darbo sutarčių daugetas.

S a n t r a u k a

Darbo laiko teisiniam institutui būdingas kompleksiškas. Darbo laikas vertinamas ne tik darbo teisės kontekste. Kai kurie autoriai, analizuodami šį institutą makroekonomikos ir darbo ekonomikos aspektu, nagrinėjo jo įtaką gyventojų užimtumui. Siekiant, kad darbo ir poilsio laiko teisinės nuostatos būtų įgyvendinamos praktikoje, reikėtų įvertinti šio reiškinio dualizmą. Rengiant teisės aktus, formuojant nacionalinę poziciją dėl tarptautinių dokumentų pataisų ir įgyvendinimo, turi būti atsižvelgta ne tik į darbuotojų saugą, sveikatą, bet įvertinti ir ekonominiai kriterijai, migracijos tendencijos, užimtumo ir nedarbo lygis. Šiandien darbo laiko institutui ypač didelę įtaką daro globalizacijos procesai.

Straipsnyje apžvelgiamos esminės darbo laiko raidos tendencijos XIX a. pabaigoje–XXI a. pradžioje. Tačiau įvertinus šio teisinio instituto kompleksškumą, taikant istorinį, loginį, sisteminę analizės metodus, pasirinkti nagrinėti tik keli poinstitučiai. Tai maksimali darbo laiko trukmė (įskaitant darbo santykių daugumą¹), viršvalandinis darbas, suminė darbo laiko apskaita, darbo laiko sąvoka ir jo struktūra, kompensuojamo poilsio laikas ir kita. Straipsnyje apžvelgiami istoriniai šio instituto raidos aspektai skirtingose užsienio valstybėse bei jo pokyčius lemiantys veiksniai.

Darbo laikas – dinamiškas ir kompleksiškas darbo teisės institutas, susijęs su individualiais, socialiniais, kultūriniais ir ekonominiais interesais. Dar XIX a. devintajame dešimtmetyje darbuotojai ėmė kelti reikalavimus sutrumpinti darbo dieną iki 8 valandų. Taigi šis klausimas nuo pat darbo teisės atsiradimo buvo vienas iš esminių, turinčių milžinišką socialinę reikšmę [1, p. 275]. Pirmoji Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 1 „Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“, priimta 1919 m., išskėlė reikalavimus būtent šiam darbo teisės institutui.

Darbo laiko teisinis reglamentavimas toliau keitėsi XX a. Atsirado naujos darbo laiko organizavimo teisinės formos, numatytos teisinės galimybės derinti darbą, mokslą ir šeimos gyvenimą. Šiandien darbo laiko klausimais priimtos kitos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, pagrindiniai šio instituto aspektai aptariami Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Europos Sąjungos teisėje ir kt. Todėl darytina išvada, jog XXI a. pradžioje pamatiniai darbo

¹ Atvejais, kai darbuotojas dirba sudaręs daugiau nei vieną darbo sutartį.

laiko klausimai turėtų būti vienodai vertinami ir taikomi skirtingų valstybių nacionalinėje teisėje bei praktikoje.

Tačiau nuodugnesnė šio reiškinio analizė bei diskusijos Europos Sąjungoje parodo, kad ir šiandien nėra vieno atsakymo į daugelį esminių klausimų. Tarptautinės teisės normos dažnai yra lankoniškos, be to, numato nemažai išimčių. Viena vertus, taip valstybėms sudaromos galimybės tarptautinius įsipareigojimus pritaikyti prie nacionalinių ypatumų. Tačiau būtent todėl kyla prieštaravimų dėl maksimalios darbo laiko trukmės, darbo laiko sąvokos ir struktūros, poilsio laiko ir kita. Pastaraisiais dešimtmečiais požiūris į darbo laiko organizavimą darosi vis lankstesnis, kartu apsunkinamas faktiškai dirbtų valandų monitoringas ir kontrolė, kyla grėsmė darbuotojų saugai, sveikatai ar net gyvybei.

Darbo laikas – taip pat ir darbuotojo nuosavybė, o darbdaviai su šiuo institutu susiduria kiekvieną dieną organizuodami darbo procesą. Todėl darbo laiko reglamentavimas turėtų būti suprantamas ne tik darbo sutarties šalims, bet ir įstatymų leidėjui, jo įgyvendinimą kontroliuojantiems subjektams bei socialiniams partneriams, kurie taip pat prisideda prie šio teisinio instituto formavimo.

Tarptautinės darbo organizacijos darbo laiko standartai

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas, reglamentuojančias darbo ir poilsio laiką, santykinai galima suskirstyti į keturias pagrindines grupes, tai: 1) ankstyvosios konvencijos, iš esmės susijusios su dienos, savaitės ir metų darbo laiko trukme, nustačiusios 8 valandų dienos ir 48 valandų savaitės darbo laiką (Nr. 1 ir 30). Jau konvencija Nr. 30 leido 3 savaitių darbo laiko apskaitą, tačiau dienos darbo laikas negalėjo viršyti 10 valandų. 1935 m. konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“ ragina valstybes nares sutrumpinti darbo laiką taip, kad nenukentėtų darbuotojų pragyvenimo lygis. Be to, šioje konvencijoje atspindima technologijų raidos nauda. Vienas esminių konvencijos tikslų – nedarbo lygio mažinimas. 1962 m. priimta rekomendacija Nr. 116, kurioje siūloma sutrumpinti savaitės darbo laiką, tačiau tik atsižvelgiant į valstybės ekonominio išsivystymo lygį. Ne trumpesnė nei 3 savaitių kasmetinių atostogų trukmė nustatyta 1970 m. konvencijoje Nr. 132 „Dėl apmokamų atostogų“; 2) antra konvencijų grupė apima darbo laiko organizavimą. 1921 m. konvencija Nr. 14 „Dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse“ ir 1957 m. konvencija Nr. 106 „Dėl savaitinio poilsio ne pramonės įmonėse“ nustato ne trumpesnę nei 24 valandų nepertraukiamo poilsio per 7 dienų laikotarpį trukmę. 1990 m. konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“ nustato sveikatos saugos priemones, tokias kaip medicinos patikrinimai ir kt. 3) trečioji konvencijų grupė susijusi su darbo laiko ypatumais atskiroms darbuotojų kategorijoms. Tai 1948 m. konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“ (pakeista), nustatanti draudimą skirti dirbti paauglius ir jaunų asmenų iki 18 metų suvaržymus dirbti naktį. Motinystės apsauga numatyta 1919 m. konvencijoje Nr. 3 ir 1952 m. konvencijoje Nr. 103. Čia nustatyta, kad dirbančioms motinoms turi būti suteikiama bent 12 savaitių mokamos atostogos, iš jų bent 6 turi būti suteikiamos iškart po gimdymo. Motinystės atostogų metu darbuotojoms iš viešųjų fondų arba socialinio draudimo fondų turi būti mokamos išmokos; 4) ketvirtoji konvencijų grupė skiriama naujoms darbo laiko organizavimo formoms. Vadovaujantis 1994 m. konvencija Nr. 175 „Dėl ne viso darbo laiko“, draudžiama diskriminuoti ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus. 1974 m. konvencija Nr. 140 „Dėl mokamų mokymosi atostogų“ nustatė, kad ją ratifikavusios valstybės privalo skatinti tokių atostogų suteikimo galimybę darbo laiku.

Kai kurių užsienio valstybių darbo laiko instituto raida

Darbo laiko instituto pokyčius lemia naujosios kartos darbuotojų teisės, ypač teisė laisvai pasirinkti darbą ir teisė dalyvauti priimant bendrus sprendimus. Tarptautinės darbo organizacijos duomenimis, 1992-aisiais darbo laikas labiausiai išsivysčiusiose industrinėse valstybėse nuo 1870-ųjų vidutiniškai sutrumpėjo 50 proc. Darbo laiko trukmės ir organizavimo pokyčius XX a. lėmė ne tik įstatymai, bet ir kolektyvinių derybų praktika [2, p. 134–135].

Pradiniame industrializacijos etape darbuotojai rūpinosi, kad turėtų pakankamai laiko poilsiui po darbo. „Auksiniame“ ekonominio augimo amžiuje – šeštajame ir septintajame dešimtmetyje dėmesys sutelktas į laisvalaikio paiešką, todėl aštuntajame dešimtmetyje atsirado poreikis lanksčiai organizuoti darbo laiką [2, p. 131]. Kaip tik tuo metu pasidarė populiaru dirbti ne visą darbo laiką. Tai lemia ne tik ekonominės, bet ir socialinės bei kultūrinės priežastys. Vargu ar sumažėjęs darbo užmokestis bei socialinės garantijos skatins darbuotojų suinteresuotumą dirbti trumpiau. Ne mažiau svarbios ir karjeros galimybės bei kultūrinis požiūris. Šiandieninėje kultūroje, kai viršvalandinis darbas suvokiamas kaip vertybė, darbuotojai, siekiantys trumpinti savo darbo laiką, paprastai laikomi neambi-

cingais ir sumenkinantys savo karjeros perspektyvas. Tačiau trumpesnis darbo laikas ir savanoriškas ne viso darbo laiko pasirinkimas nurodomi kaip vieni iš valstybės klestėjimo požymių [2, p. 138–145].

Daugelyje industrinių valstybių darbo laiko trumpinimą lėmė ne tik minėtas lankstumo, bet ir užimtumo poreikis [3, p. 203–229]. Tačiau, pavyzdžiui, Švedijoje 1970–1980 m. tam daugiausia įtakos turėjo lygios lyčių galimybės, kai moterys įprastai dirbo trumpiau nei vyrai. Prancūzijoje jau 1936 m. įstatymas numatė 40 valandų darbo savaitę su dviejų savaičių kasmetinėmis mokamomis atostogomis ir buvo laikomas modernios darbo laiko politikos pradžia. Tačiau ilgą laiką egzistavo atotrūkis tarp realaus ir įstatymais numatyto darbo laiko. Tik 1985 m. įgyvendinus penkerių metų planą, siekiant kovoti su nedarbu, darbo laikas iš tikrųjų sutrumpėjo. Šiame plane kaip viena iš priemonių numatytas darbo laiko trumpinimas taikant įmonėms, sutrumpinusioms darbo laiką ir bent 3 metams padidintiems darbuotojų skaičių, mokesčių lengvatas. Aptariamo plano ypatumas tas, kad tokios įmonės darbo laiką galėjo organizuoti tik taikydamos metinę darbo laiko apskaitą ir tik kai dėl to susitarta kolektyvinėse sutartyse. Sektoriniuose susitarimuose paplito metinė darbo laiko apskaita, kuri lėmė standartinio vidutinio savaitės darbo laiko sutrumpėjimą ir mažesnę viršvalandinių darbų paplitimą [4, p. 3].

Belgijos profesinės sąjungos prieš Antrąjį pasaulinį karą reikalavo darbo laiko trumpinimo dėl socialinių ir kultūrinių priežasčių, siekdamos gerinti darbuotojų gyvenimo būdą. Po karo, vystantis trišalei socialinei partnerystei ir plintant profesinių sąjungų, darbdavių ir vyriausybės susitarimams, daugiausia dėmesio buvo skiriama darbo užmokesčiui ir socialinio draudimo sistemai. Tik aštuntajame dešimtmetyje Belgijoje atsirado poreikis keisti darbo laiką konkuruojant su kitomis valstybėmis. Australijos profesinės sąjungos atsižvelgdamos į nedarbo augimą 1970 m. reikalavo sutrumpinti darbo laiką iki 35 valandų per savaitę. Tačiau daugelyje valstybių profesinių sąjungų reikalavimai sutrumpinti darbo laiką ir taip sukurti daugiau darbo vietų nepasiekė savo tikslo. 1980 m. atlikta ekonominė studija patvirtino, kad sutrumpinus standartinį darbo laiką, įmonės labiau linkusios ilginti viršvalandinio darbo trukmę ir darbo apimtį nei užimtumą. Užimtumas padidėjo tik valstybiniame sektoriuje, kuriame dirbant reikia turėti aukštąjį išsilavinimą. Darbo laiko sutrumpinimas taip pat turėjo teigiamos įtakos užimtumui tuose sektoriuose, kurie nėra tiesiogiai susiję su konkurencija [2 p. 38].

Išskirtinė padėtis Didžiojoje Britanijoje. Čia devintajame dešimtmetyje profesinės sąjungos siekė sutrumpinti darbo laiką, tačiau sutrumpinus darbo valandas darbuotojai, kurie nedirbo viršvalandžių, neteko ir darbo, o kitiems darbo rinkoje teko dirbti dar daugiau valandų [2, p. 137–142].

Jungtinėse Amerikos Valstijose, priešingai nei Europoje, būdinga tai, kad: 1) darbo laiko trumpinimas buvo daugiau regioninis nei nacionalinis fenomenas; 2) nėra nacionalinių įstatymų ir nebūdingas Vyriausybės įsikišimas; 3) istoriškai darbuotojai rėmė darbo laiko trumpinimą ir griežtesnį reglamentavimą, kad būtų galima daugiau uždirbti dirbant viršvalandinį darbą [5, p. 171–187]. Japonijoje tradiciškai būdingos ilgos darbo valandos, paplitę viršvalandžiai ir beveik nebūdingos mokamos atostogos. Be to, nėra aiškaus formalaus darbo ir poilsio laiko atibrėžimo. Tik nuo 1992 m. Japonijoje patvirtinti nacionaliniai planai, kuriuose numatyta sutrumpinti darbo laiką priartinant jį prie pasaulinių standartų. 1994 m. vidutinis savaitės darbo laikas Japonijoje buvo 39 valandos, kaip ir Vokietijoje [6, p. 67–74].

Viršvalandinis darbas

Viršvalandžiai paprastai suprantami kaip laikas, dirbamas viršijant standartines darbo valandas, už kurį atlyginama didesniu atlygiu bei laisvu laiku. Nepaisant to, kad darbo laiko institutas pastaraisiais metais vis kito, viršvalandiniam darbui pritariantys priešinosi šioms tendencijoms [2, p. 140]. Viršvalandinį darbą gali lemti ir darbuotojų, ir darbdavių interesai. Darbuotojų apsisprendimą dirbti ar ne viršvalandinį darbą labiausiai lemia didesnis darbo užmokestis. Darbdavių požiūriu, tai sudaro galimybes lanksčiai organizuoti darbo procesą, ypač nenumatytais atvejais, kai sugenda technika, neplanuotai išauga gamybos, paslaugų paklausa ir kita. Tačiau egzistuoja daug ir „neypatingų“ priežasčių, kurios taip pat lemia viršvalandinį darbą. Viena jų – standartinio darbo laiko sutrumpinimas, kai neišvengiamai plačiau pradedamas naudoti pamaininis darbas. Nepertraukiamo pamaininio darbo atveju, kai būtina taikyti visas 168 valandas per savaitę, samdant 4 pamainių darbuotojus, kiekviena jų neišvengiamai turi dirbti po 42 valandas. Taip esant standartinei 40 valandų darbo savaitei, kiekvienas iš darbuotojų dirba po 2 valandas viršvalandžių per kiekvieną savaitę. Jei standartinis darbo laikas būtų dar labiau sutrumpintas, atitinkamai būtų kompensuojama viršvalandžiais. Taigi tose šakose, kur darbo laikas turi būti nepertraukiamas (aptarnavimas, valymo darbai, gamyba ir kt.), sutrumpinus standartinį darbo laiką, viršvalandžiai tampa neišvengiami.

Vertinant profesinių sąjungų požiūrį į viršvalandžių politiką, pastebima, kad žemesniu lygmeniu (įmonės, šakos ir kt.) jos pasirengusios atsižvelgti į jų reikalavimus ir leisti viršvalandinį darbą, kad

būtų padidintas darbo užmokestis. Priešingai yra nacionaliniame ir viršnacionaliniame lygmenyse, kur profesinės sąjungos tradiciškai tvirtina, kad viršvalandžiai didina nedarbą [2, p. 139–144].

Paprastai valstybių teisė numato viršvalandinių darbų trukmės apribojimus, išimtiniais atvejais, kai jie leidžiami, nustato didesnę atlygį už tokius darbus ir kita. Efektyvūs „mokestiniai“ suvaržymai, pavyzdžiui, nuo 1981 m. Ispanijos Vyriausybė nustatė, kad už reguliarius viršvalandinius darbus darbdaviams taikomos didesnės socialinio draudimo įmokos, išskyrus atvejus, kai tokių darbų iš anksto nebuvo galima suplanuoti [7]. Tačiau, pavyzdžiui, Japonijoje ilgą laiką gyvavo socialinio solidarumo kultūra, reiškianti, kad visi darbuotojai vieningai turi dirbti, kol bus pasiektos išdirbio normos. Šią kultūrą skatino ir santykinai mažas atlygis už viršvalandinį darbą [2, p. 142–143].

Darbo laiko standartai ir reformos Europoje

Europos darbo laiko standartai – tai iš esmės Europos Tarybos dokumentai¹ ir Europos Sąjungos institucijų priimami teisės aktai (direktyvos, Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) sprendimai ir kt.). 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 2 straipsnio 1 dalis įpareigoja valstybes nares „nustatyti priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką ir palaipsniui jį trumpinti, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksniai“²[8]. Ši nuostata atspindi teisinio darbo laiko instituto dualizmą. Nepaisant Chartijos autorių siekio užtikrinti darbuotojų saugą, apsaugoti jų sveikatą ir gyvybę, nenurodoma konkreči „priimtinių darbo valandų“ trukmė. Socialinių teisių komitetas (toliau – Komitetas) pagrindine tokios lakoniškos nuostatos priežastimi įvardijo galimybę ateityje atsižvelgti į ekonomines ir užimtumo tendencijas konkrečioje valstybėje. Aptariama Chartijos nuostata yra dinamiška, numatanti laipsnišką darbo dienos ir darbo savaitės laiko trumpinimą. Tačiau kartu Komitetas nurodo, kad dabartinė vyraujanti tendencija nustatyti 5 dienų, 40 valandų darbo savaitę ne tik užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą, bet ir sukelia naujas socialines problemas: darbuotojas užuot mėgavęsis laisvu laiku, gali susigundyti dirbti keliose darbovietėse arba dirbti viršvalandžius [9, p. 39–43].

Komitetas vengė nurodyti konkrečią darbo laiko trukmę, kuri būtų laikoma absoliučiai priimtina. Pavyzdžiui, Italijos teisėje nustatytas 48 darbo valandų per savaitę laikas, kuris kolektyvinėse sutartyse atitinkamai trumpinamas iki 36 arba 40 valandų, vertinamas kaip „priimtinas“. Taigi atsižvelgiama ir į kolektyvinių sutarčių praktiką. Suminės darbo laiko apskaitos atveju darbo laikas negali trukti ilgiau nei 16 valandų per dieną ir 60 valandų per savaitę, taip pat turi būti įvertinta darbuotojų sauga ir sveikata, nes dažniausiai nelaimingi atsitikimai įvyksta darbo dienos pabaigoje. Atsižvelgiant į tai Komiteto išvadose nurodoma, kad kolektyvinėje sutartyje ar kitame susitarime nustatytus suminę darbo laiko apskaitą, vidutinis darbo savaitės valandų skaičius per metus negali viršyti 39 valandų [9, p. 39].

Komiteto nuomone, nacionalinės teisės nuostatos, leidžiančios darbuotojo ir darbdavio susitarimu pailginti darbo dieną iki 16 valandų, neatitinka Chartijos tikslų net ir tuo atveju, jei tą pačią savaitę vėliau darbo laikas yra trumpesnis [9, p. 576–592]. Pavyzdžiui, Suomijos 1996 m. „Darbo valandų“ aktas leido darbo dienos trukmę pratęsti iki 17 valandų, kartu sudarydamas galimybes kasdienio poilsio laiką sutrumpinti iki 7 valandų. Chartijai prieštarauja ir tokios nuostatos, kai lankstų darbo laiką galima nustatyti ne tik įmonės lygmeniu, bet ir darbdavio reikalavimu, jeigu įmonėje nėra darbuotojų atstovų [9, p. 95–96].

Lankstus darbo laikas

Išskiriami šie lankstiems darbo laiko modeliams (įskaitant suminę darbo laiko apskaitą) keliami reikalavimai: 1) jokiais atvejais negalima viršyti minėtų maksimalių darbo dienos ir savaitės valandų; 2) turi būti priimti teisiniai pagrindai, numatantys darbo laiko lankstumo pagrindus; 3) ilgesni nei 6 mėnesių darbo laiko apskaitiniai laikotarpiai turėtų būti leistini tik išimtiniais atvejais; 4) siekiant apsaugoti darbuotojų šeiminių ir asmeninių gyvenimą, darbuotojai turi būti tinkamai ir aiškiai informuojami apie bet kokius jų darbo laiko pokyčius³; 5) pakankama apsauga privalo būti užtikrinta ne visą darbo laiką dirbantiems, budintiems darbuotojams ar dirbantiems nepertraukiamą darbą; 6) darbo inspekcijos vaidmuo kontroliuojant darbo laiko įstatymų ir sutartines nuostatas [9, p. 43,44].

1978 m. Europos Sąjunga „darbo pasidalijimo“ tikslu įvardijo „visos darbo apimties paskirstymą ekonomikoje didinant visų norinčiųjų galimybes dirbti“ [2, p. 130]. Susidomėjimas darbo pasidalijimu atspindėtas 1993 m. lapkričio 23 d. priėmus Europos Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam

¹ Šiame straipsnyje aptarsime 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytosios) nuostatas.

² Lietuvos Respublikos ratifikuota 2001 m. gegužės 15 d. // Žinios. 2001. Nr. 49–1704.

³ Šiuo atveju turėtų būti taikomas 1991 m. spalio 14 d. Europos Tarybos direktyvos dėl darbdavio įsipareigojimo informuoti dirbančiuosius apie darbo sutarties ar darbo santykių sąlygas (91/533/EEB) 5 straipsnis.

tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Europos Sąjungos valstybėms narėms skirti 3 metai perkelti direktyvos reikalavimus į nacionalinę teisę, tačiau palikta galimybė netaikyti šios direktyvos daugelyje sektorių. Būtent todėl Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)¹ pareiškė, kad „taip sudaromas įspūdis, kad Bendrijos Socialinė politika tampa nenuosekli ar prieštaringa“ [10, p. 79]. Tuo tarpu Didžioji Britanija pagal Steigimo sutarties 173 straipsnį (dabart. 230) kreipėsi į ETT, nurodydama, kad nėra jokių mokslinių įrodymų, jog ši direktyva užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą, kad Taryba piktnaudžiavo savo teisėmis, nustatydama priemones, kurios yra nesuderinamos su pačios direktyvos tikslais, bei prašė pripažinti ją negaliojančia. ETT savo 1996 m. lapkričio 18 d. sprendime [11] atmetė praktiškai visą ieškinį. Remiantis įvairiais šaltiniais, Didžiojoje Britanijoje ir šiandien vidutinis savaitės darbo laikas yra ilgiausias Europos Sąjungoje. Europoje darbo laikas nėra reglamentuotas arba reglamentuotas tik paviršutiniškai. Manytina, kad tai gali privesti prie tam tikro kitų Europos Sąjungos valstybių narių susivienijimo šiuo klausimu [10]. Tačiau šiandien Didžioji Britanija suranda ir sąjungininkių.

2000 m. aptariamoms direktyvos taikymas praplėstas anksčiau netaikytiems sektoriams ir veikloms, o 2003 m. lapkričio 4 d. patvirtinta kodifikuota Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [13]. Tačiau jau 2004 m. rugsėjo mėnesį Europos Komisija pateikė pasiūlymą, kuriame numatoma keisti aptariamą direktyvą [14]. Persvarstyti kai kurias šios direktyvos nuostatas iki 2003 m. lapkričio 23 d. įpareigoja pati direktyva², taip pat kai kurios ETT nagrinėtos bylos.

2003/88/EB direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir taikoma minimaliam dienos, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms, maksimaliam savaitės darbo laikui, kai kuriems naktinio, pamaininio darbo ir suminės darbo laiko apskaitos aspektams (1 straipsnis). Ši direktyva taikoma visoms veiklos sritims – tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje (išskyrus jūrinius) [13]. Tačiau taip pat turi būti atsižvelgiama į direktyvos 89/391/EB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti reikalavimus [15]. Pastarosios direktyvos 2 straipsnyje nurodyta, kad ji „netaikoma toms sritims, kurių savybės, būdingos tam tikrai specifinei veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija arba veiklai civilinės apsaugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja“. ETT jungtinėse *Pfeiffer* 2004 m. spalio 5 d. byloje [16] konstatavo, kad minėta direktyvos 89/391/EB išimtis turi būti aiškinama siaurinamai – t. y. leidžiant išimtis tik tose veiklose, kuriose aiškiai būtina užtikrinti tinkamą esminių visuomenės sveikatai, apsaugai ir viešajai tvarkai paslaugų teikimą. Tačiau šias išimtis leidžiant ne visais, o tik išimtinės svarbos ir padėties atvejais, kurių dėl jų prigimties neįmanoma suplanuoti.³ Direktyva numato daugelį kitų išimčių, sudarančių valstybėms narėms galimybes prisitaikyti prie minimaliųjų reikalavimų (dėl veiklos ypatumų, per kolektyvines sutartis, „opt-out“ ir kt.).

Daugumoje valstybių narių kai kurios minimalios darbo ir poilsio laiko garantijos netaikomos vadovaujantiems, kai kuriems medicinos⁴ ir veterinarijos sektoriaus darbuotojams. Kai kuriose valstybėse darbo ir poilsio laiko reikalavimai ribotai taikomi turgaus darbuotojams, chirurgams veterinarams, odontologams (Belgijoje), neatidėliotinos medicinos pagalbos darbuotojams (Ispanijoje), keliaujantiems prekybininkams (Italijoje), jaunesniems darbuotojams, mokslo tyrėjams ir medicinos specialistams, bendros praktikos gydytojams, slaugos namuose dirbantiems gydytojams, gamtos apsaugos tarnautojams ir odontologams (Olandijoje). Didžiosios Britanijos teisė skiria darbuotojų kategoriją, kurių darbo laikas gali būti tik iš dalies apskaitomas, nes darbo pobūdis yra toks, kad net nereikalaujant darbdaviui, darbuotojas gali dirbti ilgiau, nes arba negalima numatyti darbo trukmės, arba ją darbuotojas gali planuoti savarankiškai. Tokiems darbuotojams netaikomos maksimalios leistinos darbo laiko ribos ir naktinio darbo laiko apribojimai. Tačiau, autorės nuomone, tokios nuostatos nėra pakankamai aiškios.

Direktyvos 2 straipsnis darbo laiką apibrėžia kaip „bet kokią laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“, o poilsio laiką – kaip: „visokį laiką, kuris nėra darbo laikas“. Tačiau valstybių narių

¹ Europos profesinių sąjungų konfederacijos (angl.: European Trade Union Confederation) nariai yra dauguma stambiųjų nacionalinių profesinių sąjungų ir jų centrų Europos Sąjungos valstybėse narėse.

² Tai nuo darbo laiko apskaitinio laikotarpio leidžianti nukrypti nuostata ir nuostata, numatanti galimybę netaikyti 6 straipsnio, jei darbuotojas sutinka dirbti tokį darbą („opt-out“).

³ 2003 m. balandžio 29 d. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo (Nr. IX-1538) 29 straipsnyje numatyta, kad „esant šio Statuto 30 straipsnyje nurodytiems pagrindams, vidaus reikalų įstaigos vadovas savo sprendimu pareigūnui gali pavesti dirbti ilgiau nei nustatyta savaitės darbo laiko norma.“ Tačiau ne visos šio statuto 30 straipsnyje numatytos aplinkybės gali būti vertinamos kaip neplanuotos, bet to, aptariamą sąrašą yra nebaigtinis [17].

⁴ *Simap* byloje Europos Teisingumo Teismas konstatavo, kad neatidėliotinos medicinos pagalbos sektorius patenka į direktyvos taikymo sritį [18].

teisė numato „tarpines“ darbo laiko kategorijas, kurios neminimos direktyvoje (tai „stand-by-duty“, budėjimo, kelionės, pasiruošimo darbui laikas ir kt.). Šių sąvokų atsiradimą lemia nacionaliniai ypatumai. Tokių periodų esmė ta, kad darbuotojai jų metu neatlieka jokio darbo, tačiau privalo būti pasirėngę darbui, kad galėtų pradėti dirbti, kai tik būtina. Šių darbo laiko kategorijų skirtumą lemia darbuotojo „prieinamumas“. Pavyzdžiui, vienais atvejais darbuotojas turi būti nedelsiant „prieinamas“, kitais – privalo būti darbo vietoje arba gali laisvai pasirinkti buvimo vietą. Vienose – tai darbo laiko sudėtinė dalis, kitose – tik iš dalies arba išvis nelaikoma darbo laiku. Manychiau, kad darbo laiko struktūra turėtų būti vertinama kaip esminis darbo laiko teisinio instituto elementas, nuo kurio priklauso darbo laiko trukmė ir darbuotojų teisė naudotis garantijomis. *Simap* byloje ETT konstatavo, kad viešojo sektoriaus neatidėliotinos pagalbos medicinos darbuotojų budėjimo laikas turi būti laikomas darbo laiku ir atitinkamai viršvalandiniu laiku tik tais atvejais, jeigu darbuotojas privalo būti darbo vietoje. Tačiau jeigu gydytojai paprasčiausiai privalo būti pasiekiami tam tikru budėjimo laiku, tuomet tik laikas, kada gydytojai faktiškai dirba, privalo būti laikomas darbo laiku [18]. Daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių budėjimas, kai darbuotojas jo metu privalo būti darbdavio patalpose, tačiau, kol nėra tarnybinio būtinumo, nedirba, t. y. gali ilsėtis, miegoti ir kt., nelaikomas darbo laiku. Todėl Europos Komisija siūlo [14] direktyvą papildyti naujomis sąvokomis: „budėjimo laikas“ ir „neaktyvus budėjimo laiko periodas“¹. Tačiau daugelis valstybių svarstant direktyvos projektą Europos Taryboje nurodė, kad naujas budėjimo laiko interpretavimas neigiamai paveiks jų nacionalines sistemas, ypač sveikatos. Specialistų skaičius sveikatos sistemoje nepakankamas, todėl būtų sunku įgyvendinti minėtą ETT sprendimą, net jei būtų skirta papildomų lėšų darbuotojams samdyti.

Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio ir atitinkamai savaitės – 24 val. poilsio laiką (direktyvos 3 ir 5 str.). ETT konstatavo, kad nukrypus nuo šių straipsnių, darbuotojams „kompensuojamasis“ poilsis turi būti suteikiamas nedelsiant. Komisija, siekdama sudaryti sąlygas lanksčiau organizuoti darbo procesą, pasiūlė, kad kompensuojamasis poilsis būtų suteikiamas ne vėliau nei per 72 valandas. Tačiau net ir tai neatitinka daugelio valstybių narių praktikos, nes toks poilsis suteikiamas per 7 dienas ar net 3 mėnesius (Portugalijoje), jeigu ilgesnis laikotarpis nenustatytas kolektyvinėse sutartyse.

Ir direktyva Nr. 93/104 ir Nr. 2003/88 numato galimybę leisti dirbti daugiau nei 48 valandas per savaitę, jei yra darbuotojo sutikimas („opt-out“). Tačiau atsižvelgiant į piktnaudžiavimą šia nuostata praktikoje, ETT *Simap* byloje aptarė daugelį papildomų reikalavimų, susijusių su šios teisės įgyvendinimu. Pavyzdžiui, ETT nurodė, kad darbuotojo sutikimas privalo būti pateiktas raštu, kad profesinė sąjunga negali išreikšti visų darbuotojų valios dėl „opt-out“ taikymo ir kt. [18]. Komisija siūlo papildyti direktyvą, numatant, kad 6 straipsnio galima netaikyti, tik jeigu dėl to susitarta kolektyvinėje sutartyje arba susitarime, sudarytame tinkamu lygmeniu tarp darbdavių ir darbuotojų. Tačiau jeigu įmonėje negalioja jokia kolektyvinė sutartis ar nėra darbuotojų atstovų, užtektų individualaus darbuotojo sutikimo. Kolektyvinėje sutartyje numatytas leidimas būtų būtina, bet nepakankama sąlyga: darbuotojo sutikimas galės būti išreikštas tik raštu, sutikimas duotas pasirašant darbo sutartį arba bandomuoju laikotarpiu negalios, sutikimo galiojimo laikas ribotas 1 metais, nustatomas darbo valandų limitas per savaitę (65 valandos, jeigu kolektyvinėje sutartyje nesusitarta dirbti ilgiau).

Komisija minėtame pasiūlyme nekeičia „standartinio“ 4 mėnesių darbo laiko apskaitinio laikotarpio, tačiau numato, kad valstybės narės nacionaliniuose įstatymuose gali šį laikotarpį pratęsti iki vienerių metų su sąlyga, kad bus atliktos konsultacijos su suinteresuotais darbdaviais ir darbuotojais bei taip skatinamas socialinis dialogas. Taikyti metinę darbo laiko apskaitą galima ir pagal šiuo metu galiojančią direktyvą, tačiau tik jeigu dėl to susitarta kolektyvinėje sutartyje.

Autorės nuomone, ne tik direktyvoje, nacionalinėse teisėse, bet ir Komisijos pasiūlyme daugelis su darbo laiku susijusių klausimų lieka neišspręstų. Pavyzdžiui, taikant „opt-out“ neaišku, kokia maksimali leistina darbo savaitės trukmė. Direktyvos 22 straipsnis tik nurodo, kad galima dirbti vidutiniškai ne ilgiau nei 48 valandas per savaitę. Didžiojoje Britanijoje, kur „opt-out“ praktika paplitusi, kai kuriais atvejais darbuotojai dirba iki 80 valandų per savaitę, ir tai nelaikoma nacionalinės teisės reikalavimų pažeidimu. Taip pat neaišku, kokia turėtų būti maksimali konkrečios darbo savaitės trukmė taikant suminę darbo laiko apskaitą. Pavyzdžiui, vadovaujantis Lietuvos Respublikos nacionaliniais teisės aktais, taikant suminę darbo laiką apskaitą ir laikantis nepertraukiamo poilsio ir maksimalios darbo dienos trukmės bei viršvalandinių darbų apribojimų, tam tikromis savaitėmis nedraudžiama dirbti net 60 valandų, atitinkamai kitą savaitę dirbant trumpiau – 36 valandas. Taip vidutinis maksimalus 2 savaitių darbo laikas atitiks Darbo kodekso²149 straipsnyje numatytą reikalavimą (vidutiniškai ne dau-

¹ Neaktyvus budėjimo laikas nėra darbo laikas, jeigu nacionalinėje teisėje ar praktikoje numatyta kitaip.

² Žin. 2002. Nr. 64–71.

giau nei 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą). Vadovaujantis tokia logika, taip pat galimos situacijos, kai esant nustatytai šešių darbo dienų savaitei, vieną savaitę dirbama 76, o kita – 20, nes ir tokiu atveju vidurkis neviršys 48 valandų per savaitę.

Neatsitiktinai Socialinių teisių komitetas yra konstatavęs, kad visais atvejais, t. y. net ir taikant suminę darbo laiko apskaitą, įstatymais ar kitomis teisinėmis priemonėmis turi būti nustatytos maksimalios darbo laiko ribos per bet kurią savaitę. Komitetas minėjo, kad tokia leistina riba yra 60 valandų. Atsižvelgiant į tai Darbo kodekse tikslinga būtų įvardyti maksimalią (ne vidutinę maksimalią) leistiną darbo laiko trukmę per bet kurią savaitę taikant darbo laiko apskaitinius laikotarpius arba pakoreguoti Darbo kodekso 149 straipsnio 1 dalį, numatant, kad vidutinė maksimali savaitės darbo laiko trukmė darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu negali viršyti 40 valandų per savaitę. Autorės nuomone, tokia maksimali leistina darbo dienos (pamainos) trukmė yra lanksti ir užtikrinanti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Be to, abejotinas ir Komisijos pasiūlymas, kuriame 1) sudaromos galimybės minėtų budėjimo laikotarpių nelaikyti darbo laiku kartu 2) numatyti galimybę taikyti suminę darbo laiko apskaitą, nurodant vienintelį apribojimą, kad ji negali trukti ilgiau nei patys darbo santykiai tais atvejais, jei jie yra trumpalaikiai, ir 3) galiausiai palikti galioti „opt-out“ išimtį. Tikėtina, kad bendro sprendimo procedūra, kuria vadovaujantis galės būti priimtos aptartos direktyvos pataisos, pakoreguos daugelį siūlomų nuostatų.

Autorės nuomone, tokios lankstumo galimybės kelia grėsmę darbuotojų socialiniam, kultūriniam ir šeimos gyvenimui. Galiausiai abejotina ir tai, ar užtikrinami saugos ir sveikatos reikalavimai. Tikslingiau būtų direktyvoje numatyti tik vieną iš galimybių: „opt-out“ arba ilgą suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį, o ne abu. Tarptautinė praktika jau parodė, kad leidžiamos išimtys dažnai kelia grėsmę darbuotojų interesams. Be to, taip pažeidžiamos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų nuostatos.

Kita vertus, lieka neaišku, kokia leistina maksimali savaitės darbo laiko trukmė esant darbo santykių daugetui. Lietuvoje darbo sutarčių daugetas – paplitęs reiškinys. Taip pat būdingas Estijai bei Latvijai, Vakarų Europoje toks reiškinys retesnis. Manytina, kad Lietuvoje šio reiškinio paplitimą daugiausia lemia nepakankamas darbo užmokestis, ypač pedagogų ir medikų. Lietuvoje nėra vienos nuomonės, kokia turėtų būti maksimali dienos ar savaitės darbo laiko trukmė tokiu atveju. Europos Komisijos komunikate dėl darbo laiko direktyvos įgyvendinimo [19] nurodoma, kad net ir dirbant pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, vis tiek turi būti laikomasi maksimalaus darbo laiko, numatyto direktyvoje, t. y. vidutiniškai ne daugiau nei 48 valandas per savaitę. Tačiau kelia abejonių sąvokos „vidutiniškai“ interpretavimas bei galimybė kontroliuoti darbo laiko normų laikymąsi.

Išvados

Darbo laikas – vienas iš pamatinių ir dinamiškiausių darbo teisės institutų, kuris nuo pat šios teisės šakos susiformavimo vystėsi ir plėtojosi kartu su kitais darbo teisės institutais. Pirmasis darbo modelis, numatantis trumpesnę darbo dieną ir savaitę, pasikeitė, nes atsirado suminė darbo laiko apskaita, kitos lanksčios darbo organizavimo formos. Tarptautiniai teisiniai reikalavimai šioje srityje gana lakoniški, nes juos bandoma pritaikyti daugeliui valstybių. Šiam darbo teisės institutui taip pat būdingas dualizmas, nes visais atvejais numatant darbo ir poilsio laiko standartus bei juos taikant, reikia atsižvelgti į ekonominį bei darbuotojų saugos ir sveikatos kriterijus. Paminėti lakoniškumo ir dualizmo požymiai lemia tai, kad nacionalinėse valstybių praktikose kai kurie darbo laiko aspektai taikomi skirtingai. Suprantama, kad visuotinai pripažinta norma yra 8 valandos per darbo dieną ir 40 per darbo savaitę, tik išimtiniais atvejais leidžiant viršvalandžius. Tačiau ir šiandien nerasime vieno atsakymo, kokios vis dėlto maksimalios savaitės trukmės turėtų būti laikomasi suminės darbo laiko apskaitos, darbo sutarčių daugeto ir „opt-out“ atvejais. Be to, daugelyje Europos Sąjungos valstybių „neaktyvūs“ budėjimo laikotarpiai darbo vietoje nelaikomi darbo laiku.

Apibendrinant valstybių narių praktiką galima skirti skandinaviškąjį, anglosaksiškąjį, Vakarų Europos, japoniškąjį ir kitus modelius. Tačiau svarbu, kad globalizacijos procesai ir diskusijos Europos Sąjungoje nepakeistų darbo ir poilsio laiko instituto taip, kad sumažėtų Lietuvos darbuotojų apsauga. Svarbu suprasti, kad darbo laikas labai priklauso nuo nacionalinių valstybių ypatumų ir yra net tam tikros kultūros dalis.

Kita vertus, nacionalinėje teisėje numatytus itin griežtus reikalavimus, neatsižvelgiant į ekonominius (darbo užmokestį, mokesčius), konkurencingumo, užimtumo ir migracijos kriterijus, sunku įgyvendinti arba apskritai bandoma jų nepaisyti (pvz., viršvalandžių reglamentavimas).

Formuojant darbo laiko institutą tarptautiniu, nacionaliniu ar regioniniu mastu, privalu įvertinti tai, kad bet koks „iš aukščiau primestas“ (pvz., Vyriausybės) modelis nebus veiksmingas, todėl turi

būti atsižvelgta į socialinių partnerių interesus bei siekiama kuo aktyvesnio jų dalyvavimo įgyvendinant.



LITERATŪRA

1. **Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G.** Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.
2. **International Labour Organization.** Working time: issues and recent tendencies. International Labour Review, Gerhard Bosch. Vol. 138 (1999). No. 2.
3. “**On the road of the society of free choice: The politics of working time in Sweden**”, Weigelt, Ulla, in Hinrichs, Roche and Sirianni. (eds.). 1991.
4. “**France: Working time cuts measures now looks damp squib**”. Industrial Relations Europe (Brussels). Vol. 21 (Dec.), 1993b.
5. “**Trading time for consumption: The failure of working-hours reduction in the United States**”, Christopherson, Susan in Hinrichs, Roche and Sirianni. (eds.), 1991.
6. “**The worker-bee syndrome in Japan: An analysis of working-time practices**”. Christop, Deutschmann in Hinrichs, Roche and Sirianni, 1991.
7. **Pay and benefits.** European Management Guides Series. London, Institute of Personnel Management. Burgess P. (ed.). 1992.
8. **1996 m.** Europos socialinė chartija (pataisyta). Lietuvos Respublikos ratifikuota 2001 m. gegužės 15 d. // Žin. 2001. Nr. 49–1704.
9. **Fundamental social rights.** Case law of the European Social Charter. 2nd edition Lenia Samuel, Council of Europe, Germany Kölblin-Fortuna-Druck, September 2002.
10. **Social Affairs Council adopts Working Time Directive,** Employment International (Dublin). 1993.
11. **ETT** 1996 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-84/94 (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union // <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do>
12. **Working time in Britain (Part 1).** Bercusson, Brian. London, Institute of Employment Rights. 1994.
13. **Europos Parlamento** ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų // OL L 299, 2003 m. lapkričio 18 d.
14. **Komisijos** pasiūlymas dėl direktyvos Europos Taryboje svarstomų Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų pataisų projektas (dok. Nr. 12683/04).
15. **Europos Tarybos** direktyva 1989 m. birželio 12 d. 89/391/EB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti // OL L 191, 1989 m. birželio 12 d.
16. **ETT** 2004 m. spalio 5 d. sprendimas byloje C-397/01-C-403/01 (Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith ir kt., Vokietija).
17. **Lietuvos Respublikos** vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Žin. 2003. Nr. 42–1927.
18. **ETT** 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje C-303/98 (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. – Spain).
19. **Europos Komisijos** ataskaita apie 1993 m. lapkričio 23 d. Europos Tarybos direktyvos 93/104/EC dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų įgyvendinimo. final//http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/09_workingtime_implereport_en.pdf



The Essence Dynamics of the Legal Regulation of Working Time

Ramunė Guobaitė-Kiršlienė
Mykolas Romeris University

Keywords: working time, on-call duty, rest time, reference period, multiple employment contracts.

SUMMARY

Working time is an important part of labour law. It reflects the fact that the very first convention of International Labour Organization designed to shorten it. It is tended to consider today that standard working time may not exceed 8 hours per day and 40 hours per week.

However, international labour law leads to different and flexible practices in different countries. Notwithstanding requirements of European Social charter (revised) and its Social Rights Committee conclusions, as well as authority of the International Labour Organization itself and its working time standards measured on the tripartite basis, today's discussions in the European Union show that employees' rights are not protected well enough even in the industrialised countries. An "opt-out" clause, as well as practices of long reference periods witnesses that there is no unified understanding of working time standards. For example, there is still no answer what maximum working week time limit should be followed in cases of different exceptions, which are allowed by international legislation. Labour law in countries of other continents show even more diverse tendencies (Japan, the United States of America, etc).

Nowadays when different forms of work organization are widespread, an effective illegal work control and labour conditions monitoring mechanisms should be introduced. On the other hand, it is also important, that working time regulations should not be too rigid and not applicable in practice. However, an importance of health and safety at work, as well as family life and leisure time of employees should not lose its priority.

Experience showed that a centralised system when the Government makes its own decisions is not effective. It constitutes negative effect for business. Moreover, both parties of labour relations (employee and employer), as well as participants of illegal labour market do not follow them. Therefore, it is important to involve social partners at all levels (enterprises, branch, territorial, national and international) in the process of creation of legal working time instruments and its implementation.

Working time is a complex phenomenon. Therefore setting national or international standards economic criteria, as well as unemployment level, should be taken into account. As a result, to stimulate flexible forms of work, if necessary, social insurance or other taxes privileges may be introduced.

Finally, it is important to apprehend legal norms of working time organisation as a part of the individual culture of each country and nation.

