

# LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ

## NUTARIMAS

### DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 118 STRAIPSNIO 4 DALIES PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO NR. XIII-1995

Nr.  
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Seimo statuto 138 straipsnio 3 dalimi ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos Seimo valdybos 2018 m. birželio 27 d. sprendimo Nr. SV-S-800 „Dėl įstatymų projektų išvadų“ 5 punktą, Lietuvos Respublikos Vyriausybė  
n u t a r i a:

1. Pasiūlyti Lietuvos Respublikos Seimui nesvarstyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 118 straipsnio 4 dalies pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIII-1995 (toliau – Projektas) dėl toliau nurodytos priežasties.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2018 m. birželio 13 d. nutarimu Nr. 573 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 ir 171 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIII-1314, Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIII-1637, Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIII-1853 ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 133 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIII-2132“, atsižvelgusi į tai, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos pirmiausia turi būti taikomos praktikoje, ir įvertinusi Darbo kodekso nuostatų įgyvendinimo stebėsenos rezultatus bei suformuotą teismų praktiką, priėmė sprendimą su socialiniais partneriais aptartą Darbo kodekso pakeitimo projektą pateikti Lietuvos Respublikos Seimui 2019 metais. Atsižvelgiant į tai, kad teisėkūroje būtina vadovautis tikslingumo ir efektyvumo principais bei užtikrinti Darbo kodekso – kodifikuoto teisės akto – teisinio reguliavimo stabilumą, siūloma visus Darbo kodekso pakeitimus svarstyti kartu (t. y. 2019 metais) ir sistemiškai bei kompleksiškai tobulinti Darbo kodekse nustatytą teisinį reguliavimą.

Taip pat informuotina apie ateityje galimą Europos Sąjungos teisinio reguliavimo dėl darbo laiko tobulinimą. Europos Sąjungos valstybių narių Darbo santykių direktorių 2018 m. gegužės 18 d. posėdyje buvo trumpai aptartas klausimas dėl Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2018 m. vasario 21 d. sprendimo byloje *R. Matzak prieš Ville de Nivelles* (Belgija) (toliau – ESTT sprendimas) ir atkreiptas dėmesys į konkretų šio sprendimo turinį. Posėdyje buvo nutarta, kad 2018 m. rudenį rinksis pogrupis dėl darbo laiko direktyvos (Europos

Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų) ir bus aptariamas ESTT sprendimas.

2. Atkreipti Lietuvos Respublikos Seimo dėmesį į tai, kad Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2018 m. birželio 12 d. posėdyje buvo svarstomas Darbo kodekso 118 straipsnio keitimas, tačiau socialinių partnerių sutarimas nebuvo pasiektas ir svarstymas bus tęsiamas. Be to, Projekto aiškinamajame rašte ESTT sprendimas cituojamas netiksliai ir Projekto nuostatos neatitinka šio sprendimo nuostatų. ESTT sprendime nurodyta, kad: „<...> iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad lemiamas veiksnys kvalifikuojant laikotarpį kaip „darbo laiką“ pagal Direktyvą 2003/88 yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti jo pasiekiamas, kad prireikus galėtų nedelsdamas atlikti savo funkcijas. Šios pareigos, dėl kurių atitinkami darbuotojai negali pasirinkti buvimo vietos budėjimo laikotarpiais, laikytinos susijusiomis su jų funkcijų vykdymu <...>; <...> kitaip yra tada, kai darbuotojas dirba pasyviojo budėjimo režimu, pagal kurį jis turi būti visada pasiekiamas, tačiau neprivalo būti darbo vietoje. Šiuo atveju, nors yra darbdavio žinioje – tai yra turi būti jo pasiekiamas, darbuotojas gali laisviau organizuoti savo laiką ir jį skirti savo interesams tenkinti. Tokiomis aplinkybėmis tik laikas, susijęs su realiu paslaugų teikimu, gali būti laikomas „darbo laiku“ pagal Direktyvą 2003/88 <...>“.

ESTT sprendime nustatyta, kad budėjimo laikas, kurį darbuotojas praleidžia namuose, turėdamas pareigą *per 8 minutes* sureaguoti į savo darbdavio iškvietimus, smarkiai ribojančią galimybes užsiimti kita veikla, laikytinas „darbo laiku“. Tai nereiškia, kad budėjimas namuose yra darbo laikas visais atvejais, t. y. net jeigu darbuotojui reikia prisistatyti į darbo vietą per kelias valandas ar jam reikia tik prisijungti prie informacinių technologijų sistemos. Atsižvelgus į tai, siūlymas visą pasyvų budėjimo laiką įskaityti į darbo laiką, darbdaviui mokant visą darbo užmokestį kaip už atliekamas funkcijas, yra neproporcingas, nes pasyviai budint namuose neatliekamos jokios darbo funkcijos, darbuotojas tuo laiku tik turi būti pasirengęs jas atlikti, o darbo užmokestis mokamas už darbo funkcijų atlikimą.

Ministras Pirmininkas

Socialinės apsaugos ir darbo ministras

Asmenų priėmimo ir  
dokumentų valdymo skyriaus  
stilistė

Viktorija Balčiūtė-Starkuvienė

2018-07-23

Teisės skyriaus vedėja

Alesia Rynkevič

2018-07-23

Lietuvos Respublikos  
Sveikatos apsaugos ministras

Aurelijus Veryga

2018-07-24