

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Privatinės teisės katedra**

Kristine Grigoryan,

V kurso, darbo ir socialinės teisės

studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Nuotolinio darbo ypatumai Lietuvoje**

**Peculiarities of Telework in Lithuania**

Vadovas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius

2022

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistriniame darbe bus nagrinėjamas nuotolinis darbas, jo atsiradimo ištakos, samprata ir jos problematika, raida Lietuvos teisiniame reguliavime bei nuotolinio darbo klasifikavimas. Ypatingas dėmesys bus skiriamas nustatant nuotolinio darbo ypatumus, atskleidžiant nuotolinio darbo susitarimo turinį bei analizuojant susitarimo dėl nuotolinio darbo vykdymą. Pagrindinė šito darbo idėja – atskleisti bei išanalizuoti nuotolinio darbo ypatumus Lietuvoje. Pasaulyje vyraujančios globalios naujienos susijusios su COVID-19 liga leidžia teigti, jog beveik visiems darbuotojams, tiek užsienyje, tiek Lietuvoje teko susidurti su darbu nuotoliniu būdu. Taip pat pastebėtina, jog iki šiol egzistuojančių tyrimų apie nuotolinį darbą Lietuvoje yra itin mažai, todėl šiame darbe pasirinktas tyrimo objektas – nuotolinis darbas Lietuvoje.

**Pagrindiniai žodžiai:** darbo teisė, teledarbas, nuotolinis darbas, Lietuva, ypatumai, darbo organizavimo forma, darbuotojas, darbdavys

This master's thesis will examine telework, the origins of its emergence, the concept and its problems, the development of Lithuanian legal regulation and the classification of telework. Particular attention will be paid to identifying the specifics of telework, revealing the scope of the telework agreement and analyzing the implementation of the telework agreement. The main idea of this work is to reveal and analyze the peculiarities of telework in Lithuania. The prevailing global news related to COVID-19 suggests that almost all employees, both abroad and in Lithuania, have had to work remotely. It should also be noted that there are very few researches on telework in Lithuania that exist so far, therefore the object of research chosen in this work is telework in Lithuania.

**Key words:** labor law, telework, distance work, Lithuania, peculiarities, form of work organization, employee, employer.

## TURINYS

IŽANGA .....	4
1. NUOTOLINIO DARBO SAMPRATA.....	6
1.1. Nuotolinio darbo atsiradimo ištakos .....	6
1.2. Nuotolinio darbo apibrėžimo problematika ir nuotolinio darbo atskyrimas nuo kitų panašių reiškinių .....	7
1.3. Nuotolinio darbo samprata ir teisinio reguliavimo raida Lietuvoje .....	10
1.4. Nuotolinio darbo klasifikavimas Lietuvoje.....	14
2. SUSITARIMO DĖL NUOTOLINIO DARBO TURINIO YPATUMAI IR PROBLEMATIKA .....	16
2.1. Darbo nuotoliniu būdu laikas .....	16
2.2. Darbo priemonės ir darbuotojų patirtų išlaidų kompensavimas dirbant nuotoliniu būdu .....	19
2.3. Darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, sauga ir sveikata .....	24
2.4. Darbuotojo atsiskaitymas darbdaviui už atliktą darbą .....	26
2.5. Konfidencialios informacijos apsauga ir darbuotojo asmens duomenys bei privatumas .....	28
3. NUOTOLINIO DARBO VYKDYMO YPATUMAI .....	33
3.1. Nuotolinio darbo skyrimo tvarka .....	33
3.2. Darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, nediskriminavimas.....	38
IŠVADOS .....	41
PASIŪLYMAI .....	43
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	44
SANTRAUKA .....	50
SUMMERY .....	51

## IŽANGA

Dvidešimt pirmame amžiuje gyvename didelių pokyčių kontekste. Tobulėja technologijos, spartėja globalizacija, auga žinių plėtra. Permainos vyksta labai dinamiškai, įvairiapusiškai ir liečia įvairias sritis. Darbo rinkoje kartu su globaliais pokyčiais taip pat pastebimos permainos. Vienas iš naujesnių ir aktualesnių šiai dienai reiškinių darbo teisinėje sistemoje laikomas nuotolinis darbas.

**Temos aktualumas.** Nuotolinis darbas Lietuvos teisiniame reguliavime atsirado 2010 m., tačiau iki šiol egzistuoja daug atvirų klausimų, kurie nėra išanalizuoti. Be to, nuotolinio darbo tematikos aktualumas dar labiau išaugo 2019 m. dėl pasaulinės COVID-19 pandemijos, dėl to atsirado pasekmių, kurios turėjo įtaką šiam darbo organizavimo būdai, pavyzdžiui: išaugo dirbančių nuotoliniu būdu skaičius, atsirado nenumatytų klausimų, kurių Lietuvos teisinis reguliavimas dėl nuotolinio darbo nedetalizuoja.

**Darbo tikslas.** Šio magistrinio darbo tikslas yra išanalizuoti nuotolinį darbą bei atskleisti jo ypatumus Lietuvoje.

**Darbo uždaviniai.** Darbo tikslui pasiekti yra keliami tokie uždaviniai:

1. Atskleisti nuotolinio darbo atsiradimo ištakas, nuotolinio darbo sampratos problematika bei išanalizuoti nuotolinio darbo sampratą, klasifikavimą bei teisinio reguliavimo raidą Lietuvoje.
2. Atskleisti susitarimo dėl nuotolinio darbo turinį lyginant su Europos Sąjungos įtvirtintu reguliavimu bei nustatyti nuotolinio darbo ypatumus ir problematiką Lietuvoje;
3. Išanalizuoti nuotolinio darbo skyrimo ir vykdymo ypatumus Lietuvoje.

Magistrinio darbo **objektas** yra nuotolinis darbas, kuris yra reglamentuotas Lietuvos ir Europos Sąjungos teisiniuose reglamentavimuose.

**Tyrimo metodai.** Siekiant kuo detaliau atskleisti magistrinio darbo temą, buvo naudojami įvairūs tyrimo metodai. Darbe buvo naudojami istorinis, lingvistinis, lyginamasis, apibendrinimo metodai. Istorinio metodo pagalba gauta informacija apie nuotolinio darbo ištakas. Pasitelkiant lingvistinį tyrimo metodą, buvo siekiama išnagrinėti sąvokas, sampratas bei atlikti teisės normų teksto analizę. Naudojant lyginamąjį metodą, buvo atskleidžiama sąveika lyginant teisės aktus, mokslininkų straipsnius ir atskiras normų nuostatas. Pasitelkus apibendrinimo metodą buvo pateiktos išvados ir pasiūlymai.

**Darbo originalumas.** Nors nuotolinis darbas pasaulyje žinomas nuo XX amžiaus, o Lietuvos teisniame reguliavime egzistuoja jau apie 12 metų, pastebėtina, jog šis reiškinys nebuvo labai dažnai ir plačiai analizuojamas tiek nacionalinėje, tiek užsienio literatūroje. Pabrėžtina, jog nacionalinėje teisėje randama pavienių mokslinių darbų, tačiau jų turinys nėra nukreiptas į Lietuvoje egzistuojantį nuotolinį darbą ir jo ypatumus arba aptariami aspektai jau nebeteko galios bei šiuo metu laikytini pasenusiais. Taip pat įvardijant darbo temos aktualumą svarbu pabrėžti, jog 2019 m. Pasaulio sveikatos organizacija paskelbė pirmąją koronaviruso sukeltą pandemiją. Šis įvykis turėjo tiesioginę įtaką darbo organizavimo būdai. Pasaulyje sparčiai plintant COVID-19 ligai daugelis darbuotojų tiek užsienyje, tiek Lietuvoje buvo priversti pirmą kartą susidurti su nuotoliniu darbu, nors iki minėto atvejo nuotolinis darbas buvo organizuojamas tik šalių susitarimų arba įstatymuose numatytais atvejais. Pandemijos metu nuotolinio darbo institutas taip pat nebuvo plačiai analizuojamas, tad atsižvelgiant į aukščiau paminėtus argumentus darbas laikytinas nauju bei originaliu.

**Svarbiausi šaltiniai.** Siekiant atskleisti magistro darbo tikslą buvo naudojami įvairūs šaltiniai. Pamatinis šio tyrimo šaltinis buvo Lietuvos teisės aktas, kuris reglamentuoja nuotolinį darbą – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Ypatingas dėmesys buvo skiriamas ir Europos Sąjungos bendram susitarimui dėl teledarbo. Be to, buvo pasitelkta Gintarės Tamašauskaitės-Janickės disertacija ir Rasos Grigonienės, Audronės Nakrošienės Eglės Butkevičienės straipsniai. Galiausiai, magistro darbe buvo vadovaujama užsienio autorių teisine literatūra.

# 1. NUOTOLINIO DARBO SAMPRATA

## 1.1. Nuotolinio darbo atsiradimo ištakos

Nuotolinis darbas šiais laikais asocijuojasi su patogumu ir inovatyvumu, tačiau anksčiau darbas namuose buvo įprastas prekybininkų ir ūkininkų gyvenimo būdas. Kalviai, audėjai, ginklakaliai ir kirpėjai pasidalydavo savo gyvenamąją erdvę arba savo žemėje pastatydavo atskirą konstrukciją su tikslu turėti vietą, kurioje galėtų dirbti. Tais laikais darbas iš namų buvo traktuojamas kaip būtinumas, o ne galimybė bei patogumas, nes daugelis žmonių neturėjo pinigų kasdien keliauti iš vienos vietos į kitą vietą. Vėliau, pramonės revoliucijos era smarkiai pakeitė darbo vietų modelius ir tvarką, todėl vyko aktyvus raginimas pereiti iš savo namų dirbti į gamyklas ir statybviertes. Tačiau XIX-XX a. sandūroje buvo priimtas zonavimo įstatymas, kurio tikslas buvo atskirti gyvenamąsias zonas nuo komercinių ir pramonės sektorių, kitaip tariant geografiškai atskirti darbą ir gyvenamuosius namus.

Vėliau nuotolinio darbo užuomazgas galime pastebėti XX a. šeštojo dešimtmečio pradžioje JAV. Tuo metu matematikas, filosofas Norbert Wiener parašė knygą „Žmogiškasis žmonių naudojimas: kibernetika ir visuomenė“ (angl. – „*The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*“), kurioje paminėjo nuotolinį darbą. Nuotolinio darbo paminėjimas buvo atskleistas per pavyzdį, kuriame autorius aprašė vienos profesijos atstovo darbą. Knygoje buvo kalbama apie asmenį, kuris dirba architektu Europoje, tačiau prižiūri statybos darbus JAV. Pagrindinė mintis buvo apie tai, kad architektui nėra poreikio keliauti iš vienos šalies į kitą kiekvieną kartą norint vykdyti savo darbo funkcijas, pavyzdžiui, perduoti dokumentus, brėžinius, pateikti pastabas ir kt., kadangi nurodytus veiksmus galima atlikti ryšio priemonių pagalba – ultra faksu (Wiener, 1989). Nepaisant to, kad tokios mintys galėjo turėti perspektyvą ir plėstis toliau, tais laikais šis reiškinys neįsitvirtino.

Pirmuosius platesnius tyrimus apie nuotolinį darbą galime įžvelgti XX a. aštuntajame dešimtmetyje JAV. Tais laikais buvo bandoma ieškoti sprendimų, kurie padėtų sutaupyti energiją, kadangi vyravo naftos krizė. Apart to, buvo priimtas įstatymas dėl švaraus oro. Šiuo teisės aktu buvo siekiama spręsti padidėjusią variklinių transporto priemonių oro taršą, kurią sukelia didėjantis žmonių poreikis kasdien keliauti į miestą ir iš jo (Avery et al., 2001). Vienas iš pasiūlytų sprendimų, kuris galėjo padėti pagerinti tuo metu vyraujančią situaciją buvo nuotolinis darbas.

Būtent dėl tokio pasiūlymo nuotolinio darbo pradininku yra laikomas Pietų Kalifornijos universiteto profesorius J. M. Nilles. Profesoriaus nuotolinio darbo koncepcijos siekis buvo sumažinti užterštumą, sumenkinti degalų išlaidas bei sutaupyti dirbančių asmenų laiką (Hering, 2015). 1972 m. profesorius J. M. Nilles sukūrė terminą „nuotolinis darbas“ ir pradėjo nedidelį mokslinį projektą, kuriame analizavo šį institutą.

Vėliau 1973 m. J. M. Nilles išleido pirmąją knygą apie nuotolinį darbą „Telekomunikacijų ir transporto kompromisas“ (angl. „*The Telecommunications-Transportation Tradeoff*“), kuri taip pat padarė didelę įtaką nuotolinio darbo formavimuisi. J. M. Nilles ištyrė atvejį, kuris parodė, kaip nuotolinis darbas gali sumažinti eismo spūstis ir sutaupyti išteklius. Per dešimtmetį nuotolinio darbo idėja ir toliau populiarėjo. 1979 m. JAV Ekonominės plėtros komiteto vadovas Frankas Schiff „Washington Post“ paskelbė straipsnį pavadinimu „Darbas namuose gali sutaupyti benzino“ (angl. „*Working At Home Can Save Gasoline*“) (Schiff, 1979). Šis įvykis taip pat paskatino žmones susimąstyti apie nuotolinio darbo privalumus. Vėliau, 1982 m. Gil Gordon, buvęs farmacijos koncerno „Johnson & Johnson“ žmogiškųjų išteklių konsultantas, organizavo pirmąją nacionalinę nuotolinio darbo konferenciją JAV, kurioje plėtojo nuotolinio darbo idėją su tikslu supažindinti žmones su nauju reiškiniu. 1984 m. jis pradėjo leisti pirmąjį reguliarių spausdintą nuotolinio darbo informacinį biuletinį „Nuotolinio darbo apžvalga“ (angl. „*Telecommuting Review*“) (Goncharoff, 1985).

Taigi, nors nustatyti tiksliai kada būtent atsirado nuotolinis darbas yra sudėtinga, tačiau analizuojant istorinius šaltinius darytina išvada, kad nuotolinio darbo užuomazgos pastebimos jau XX a. šeštajame dešimtmetyje. Tiriant išgarsėjusius įvykius susijusius su nuotoliniu darbu, pastebėta, kad kiekvieno žmogaus, kuris buvo suinteresuotas plėtoti nuotolinio darbo idėją, nors ir minimalus indėlis, tiriant šį institutą, padėjo suformuoti reiškinių, kuris stipriai progresavo ir plėtėsi tiek Lietuvoje, tiek daugeliuose kitose šalyse.

## **1.2. Nuotolinio darbo apibrėžimo problematika ir nuotolinio darbo atskyrimas nuo kitų panašių reiškinių**

Nuotolinis darbas (angl. *telework*) palaiapsniui atsirado kaip terminas, apibūdinantis darbą per atstumą. Analizuojant plačiau, tokiam terminui susiformuoti buvo panaudotas priešdėlis „tele“, kuris yra kilęs iš graikų kalbos (gr. *tēle* — tolumoje, toli) ir reiškia veikimą per atstumą (Senosios graikų-lietuvių žodynas, 2015). Tačiau šis terminas nėra vienintelis,

todėl nuotolinis darbas gali būti traktuojamas įvairiai. Nepaisant šio reiškinių plitimo mokslinėje literatūroje nėra vienareikšmiško apibrėžimo (Shin et al., 2000, p. 85). Analizuojant šį institutą, pastebėta, jog daugybė autorių naudoja įvairias sąvokas, pavyzdžiui: teledarbas (angl. *telework*), darbas namuose / namudinis darbas (*home-based work, home based telework, homeworking, working from home*), nuotolinis darbas (angl. *telecommuting*) (Nakrošienė et al., 2016, p. 365). Tačiau pabrėžtina, jog visas šias sąvoka jungia vienas bendras aspektas – darbuotojas darbą atlieka neįprastoje darbo vietoje.

Nuotolinio darbo apibrėžimą analizavo nemažai mokslininkų, pavyzdžiui, U. Huws, V. B. Korte, S. Robinson. Minėti mokslininkai savo tyrimuose ne kartą akcentavo geografinį nutolinimą nuo darbo vietos, kurioje darbuotojas įprastai atlieka darbo funkcijas (Huws, 2001, p. 79). Nuotolinio darbo apibrėžimą vystė ir šiame darbe ankščiau minėtas filosofas, matematikas J. M. Nilles, kuris laikomas nuotolinio darbo pradininku. Analizuojant šį institutą J. M. Nilles pateikė terminą *telecommuting* (liet. nuotolinis darbas, darbas keliaujamu būdu). Vėliau minėtas terminas buvo transformuotas į angl. *telework* (liet. teledarbas) (Tamašauskaitė-Janickė, 2016, p. 52). Pažymėtina, jog *telecommuting* sąvoka vis dar naudojama JAV, o Europoje dažniau vartojama sąvoka *telework* (Bridoux et al., 2010, p. 2515).

Vieno bendro nuotolinio darbo apibrėžimo nebuvimas sąlygoja nuotolinio darbo apibrėžimo pliuralizmą (Tamašauskaitė-Janickė, 2016, p. 51). Diskusijų taškas buvo nuotolinio darbo pagrindinis elementas. Vieni mokslininkai teigė, jog turi būtina egzistuoti erdvės, laiko elementas, kuris pasireiškia tuo, kad tam tikru metu yra geografinis nutolinimas nuo įprastos darbo vietos (Huws, 1984, p. 79). Kiti mokslininkai teigė, kad vien erdvės elemento nepakanka, turi būtina pasireikšti ir informacinių technologijų naudojimo elementas (Blanpain, 1997, p. 3-5). Ilgainiui, tobulėjant technologijoms, informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje elementas buvo išskirtas kaip būtinas nuotoliniam darbui apibrėžti. Būtinumas pasireiškė nuo tada, kai tokių priemonių panaudojimas darbo vietoje, vykdant darbo funkcijas, tapo neišvengiamas (Tamašauskaitė-Janickė, 2016, p. 51).

Bendriausia prasme nuotolinis darbas suprantamas kaip darbas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas atlieka neįprastoje darbo vietoje, o kitoje nutolusioje nuo įprastos darbo vietos, lokacijoje (Tamašauskaitė-Janickė, 2016, p. 50). Pagrindinis elementas, kuris yra akcentuojamas nuotoliniame darbe – darbo vieta. Tačiau, pažymėtina, kad informacinių technologijų atsiradimas stipriai paveikė darbo santykius, dėl to nuotolinio darbo apibrėžimas nuolat buvo atnaujinamas. Taigi, informacinių



technologijų panaudojimas laikomas papildomu svarbiu elementu, kuris padeda plėtoti nuotolinio darbo sampratą.

Kaip jau buvo minėta, analizuojant nuotolinio darbo sampratą, buvo pastebėta, jog daugybė autorių nuotoliniam darbui apibūdinti naudoja skirtingas sąvokas. Dėl to, kad literatūroje yra naudojamos skirtingos sąvokos, kyla sunkumų suprasti kokį būtent reiškinių analizuoja autorius, todėl siekiant išvengti nesusipratimų, būtina nustatyti kokios yra sąvokos ir ar turi vienodą reikšmę.

1) Namudinis darbas (angl. *homeworking*) – tokią sąvoką galime pastebėti Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 177 „dėl namudinio darbo“ ir 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje išskiriami keturi esminiai kriterijai, kurie leidžia identifikuoti namudinį darbą – vieta, atlygintinumas, darbo rezultatas ir nuolatinumas. Visų pirma, darbas turi būti atliekamas savo namuose arba kitose pasirinktose patalpose, išskyrus darbdavio darbo vietą. Antra, namudinis darbas turi būti atliekamas siekiant užsidirbti, kitaip tariant pasireiškia atlygintinumo požymis. Trečia, darbo rezultatas turi būti darbdavio nustatytas produktas. Ketvirta, darbas turi būti atliekamas nuolat, kitaip tariant asmenys, kurie retkarčiais atlieka savo, kaip darbuotojų, darbą namuose, o neįprastinėse darbo vietose, nėra namudininkai, kaip tai suprantama pagal minėta Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „dėl namudinio darbo“, 1996). Tuo tarpu analizuojant iki 2010 m. namudinį darbą reglamentuojančias nuostatas Lietuvoje, galima išskirti tris esminius kriterijus – darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl tokio darbo pobūdžio darbo sutartimi, darbas atliekamas namuose ir už darbą yra mokamas darbo užmokestis (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, 2003). Pastebėta, kad namudinį darbą reglamentuojančios nuostatos Lietuvoje atitiko įtvirtintas TDO konvencijoje dėl namudinio darbo nuostatas (išskyrus nuolatinumo kriterijaus), nepaisant to, kad konvencija Lietuvoje nebuvo ir iki šiol nėra ratifikuota.

2) Nuotolinis darbas (angl. *distance work*) – apibendrinanti sąvoka, reiškianti darbą per atstumą, nenurodant konkrečios darbo vietos ir neakcentuojant informacinių technologijų naudojimo.

3) Nuotolinis darbas (angl. *telework*) – plačiai naudojama sąvoka Europos Sąjungoje, kuri reiškia darbą nuotoliniu būdu, nenumatant konkrečiai darbo iš namų bei akcentuojant informacinių technologijų naudojimą.

4) Nuotolinis darbas (ang. *telecommuting*) – reiškia nuotolinį darbą naudojant informacinės technologijas. Iš esmės galima traktuoti kaip nuotolinio darbo (angl. *telework*) sinonimą. Šį sąvoka dažniau naudojama JAV.

Darytina išvada, kad kai kurios sąvokos gali būti sinonimais, tačiau tam tikri apibrėžimai nepaisant to, kad numato nutolinimą nuo įprastos darbo vietos – papildomai numato kitus esminius elementus. Tačiau, svarbu paminėti, kad Europos žodyne (Europos žodynas, 2008) aukščiau minėti terminai iš anglų kalbos į lietuvių kalbą išverčiami vienodai – nuotolinis darbas (Tamašauskaitė-Janickė, 2016, p. 52), todėl painumą kelia tik anglų kalbos naudojami skirtingi terminai.

Taigi, nors šiais laikais nuotolinio darbo vieningo apibrėžimo nėra, bendriausia prasme tai suprantama, kaip darbo organizavimo forma, pasireiškianti darbo funkcijų vykdymu ne darbdavio patalpose (Jaakson et al., 2010, p. 197). Priklausomai nuo pasirinktų elementų, kurie papildė nuotolinio darbo vykdymą – apibrėžimas gali kisti, siekiant detalizuoti tam tikro elemento svarbumą, pavyzdžiui, darbas atliekamas tik iš namų, arba esminis akcentas yra ne konkreti nuotolinė darbo vieta, bet informacinių technologijų panaudojimas.

### **1.3. Nuotolinio darbo samprata ir teisinio reguliavimo raida Lietuvoje**

Lietuvos Respublikos teisiniame reguliavime iki 2010 m. sąvokos „nuotolinis darbas“ nebuvo. Iki 2010 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekse buvo straipsnis, kuris numatė galimybę sudaryti darbo sutartį su namudininkais (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Remiantis tuo metu galiojusios Darbo sutarties su namudininkais ypatumų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043, 71 redakcijos 1 punktu, „namudiniu (angl. *homework*) vadinamas darbas, kurį atlieka asmuo, susitaręs su darbdaviu, už sulygtą darbo užmokestį namuose“. Pastebėtina, kad tokios darbo sutarties pagrindinis elementas buvo darbo funkcijų atlikimas iš namų, o tai reiškia, jog mobilumo elementas iš esmės yra labai ribotas, nes vyrauja tik viena konkreti lokacija.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad Lietuvos Respublika 2004 m. tapo visateise Europos Sąjungos nare, todėl būtina apžvelgti kaip nuotolinis darbas buvo įtvirtintas Europos Sąjungos teisiniame reguliavime ir kaip Lietuvos teisinis reguliavimas su juo koreliuoja. 2002 m. liepos 16 d. Europos profesinių sąjungų konfederacija, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga, Europos vidutinių ir smulkių įmonių

asociacija ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras pasirašė Europos bendrąjį susitarimą dėl teledarbo (angl. *European Framework Agreement on Telework*) (toliau – Susitarimas / Europos Sąjungos Susitarimas), kuriame savanoriškai susitarė dėl vienos iš darbo organizavimo formų (teledarbo) reguliavimo nuostatų. Pažymėtina, kad Susitarimas dėl teledarbo turėjo esminę įtaką Europos Sąjungos valstybių narių nacionalinei darbo teisei, neatsižvelgiant į jų kolektyvinių darbo santykių sistemų struktūrą ir jų išsivystymo lygį (Bagdonaitė, 2017, p. 171). Susitarimo 2 straipsnyje nurodyta: „Nuotolinis darbas (angl. *telework*) – tai darbo organizavimo ir / ar atlikimo forma, naudojantis informacinėmis technologijomis, darbo sutarties santykių kontekste, kai darbas, kuris taip pat galėtų būti atliekamas darbdavio patalpose, yra reguliariai vykdomas kitoje nei darbovietė vietoje“ (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002). Iš Susitarime pateikto apibrėžimo galime išskirti trys pagrindinius elementus: reguliarumas, informacinės technologijos naudojimas ir darbo funkcijų atlikimas neįprastoje darbo vietoje. Šis Susitarimas, anot Aušros Bagdonaitės, yra labiau orientuotas į įgyvendinimo procedūrą ir analizuojant jo turinį ir lyginant su vėlesniais susitarimais, išsiskiria savo norminių nuostatų konkretumu ir teksto struktūra prilygsta ES direktyvoms (Bagdonaitė, 2017, p. 175). Taip pat, atkreiptinas dėmesys į tai, kad Susitarimo perkėlimas buvo paliktas kiekvienos valstybės diskrecijai, todėl galima pastebėti, jog perkėlimas vyko labai įvairiai, pavyzdžiui, Susitarimas Europos Sąjungos valstybėse narėse buvo perkeltas: nacionaliniais teisės aktais (pvz., Čekijoje, Vengrijoje, Lenkijoje, Lietuvoje), tarpšakinėmis kolektyvinėmis sutartimis (pvz., Belgijoje, Prancūzijoje, Danijoje), šakos kolektyvinėmis sutartimis (pvz., Austrijoje, Danijoje tik kai kuriose šakose, Švedijoje tik kai kuriose šakose), bendromis rekomendacinėmis gairėmis (pvz., Suomijoje, Ispanijoje), įmonės lygiu sudarytais darbo susitarimais (pvz., Vokietijoje tik tam tikrose šakose), bendromis gairėmis ir gerųjų praktikų kodeksais (pvz., Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje) (Bagdonaitė, 2017, p. 180). Galima pastebėti, jog nemažai Europos Sąjungos valstybių, nepaisant to, kad Susitarimas teisiškai nebuvo įpareigojantis, savanoriškai įgyvendino šio Susitarimo nuostatas. Tačiau, įgyvendinant Susitarimo nuostatas, ankščiau aptartą šiame darbe apibrėžimo problematika toliau plėtėsi, nes kiekviena valstybė nuotolinį darbą traktavo savaip (Huuhtanen, 2006, p. 4).

Lietuvoje minėtas Susitarimas buvo perkeltas 2003 m. (Europos socialinių partnerių bendra apžvalga..., 2016), tačiau šalyje vyko diskusijos ar 2002 m. galiojantys Lietuvos Respublikos Darbo kodekso straipsnis dėl darbo sutarties su namudininkais įgyvendina Susitarimo dėl nuotolinio darbo nuostatas (Blažienė, 2008). Vėliau, diskusijas keliantis straipsnis 2010 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80,

107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymu buvo pakeistas. Ankščiau minėtas 115 straipsnis dėl darbo sutarties su namudininkais buvo išdėstytas nauja redakcija, kurioje pirmą kartą buvo paminėta sąvoka „nuotolinis darbas“. Nauja nuotolinio darbo sąvoka, kuri pakeitė iki tol galiojusią sąvoką „namudininkai“ buvo išdėstyta naujoje redakcijoje tokiu būdu: „nuotolinio darbo (angl. *teleworking*) sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų darbuotojas atliks kitose negu darbovietė darbuotojui priimtinosiose vietose. Nuotolinio darbo sutarties ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys“ (Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas..., 2010). Galime pastebėti, jog buvo pakeista ne tik sąvoka, bet ir jo turinys, kuri sudarė pagrindinis elementas – darbo vieta. Senojoje redakcijoje aiškiai numatyta, kad darbo vieta yra ribota, kitaip tariant darbas atliekamas tik iš namų, o naujos redakcijos turinys yra lankstesnis ir numato galimybę dirbti ne tik iš namų, bet ir kitose negu darbovietė darbuotojui priimtinosiose vietose (Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas..., 2010). Pabrėžtina, jog naujos redakcijos nuotolinio darbo apibrėžimas tam tikrais aspektais koreliuojasi su Europos Sąjungos Susitarime minėtu apibrėžimu. Susivienodino darbo vietos supratimas, nėra konkrečios ribos darbo funkcijas atlikti tik iš namų. Tačiau, naujos redakcijos nuotolinio darbo apibrėžimas iš pirmo žvilgsnio neaptaria informacinių technologijų naudojimo. Taip pat nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, nei Nuotolinio darbo sutarties ypatumuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 109475 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, 2003) nėra reglamentuota koks darbas gali būti atliekamas nuotoliniu būdu. Tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108 ir 115 straipsnių pakeitimo projektą pateikusi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija nuotolinio darbo pobūdį aiškino siauriau. Nurodė, jog Lietuvoje egzistuojantis bei įtvirtintas nuotolinis darbas savo prasme yra tolygus Susitarime įtvirtintam nuotoliniam darbui (angl. – *telework*) ir reiškia, jog toks darbas pasižymi informacinių technologijų naudojimu (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija...,2010). Be to, minėto Lietuvos Respublikos Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projekto aiškinamojo rašto 4 punkte teigiama, jog nuotolinis darbas apima ne tik darbą, atliekamą kitose nei darbovietė ar namai vietose, naudojant informacines technologijas, bet ir buvusį namudinį darbą (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso..., 2010).

Remiantis aukščiau minėtais aspektais, darytina išvada, kad atlikti pakeitimai Lietuvos Respublikos darbo kodekse laikytini paviršutiniškais, kadangi iš esmės namudinio

darbo sutartis toliau lieka galioti tik su naujais elementais: pirma, pakeistas darbo vietos ribotas supratimas, leidžiant dirbti ne tik iš namų, bet ir iš bet kokios kitos vietos ir antra, nors tai nėra tiesiogiai įtvirtinta, įtraukta galimybė atliekant darbo funkcijas naudotis informacinėmis technologijomis.

Kitas nuotolinio darbo raidos etapas Lietuvos Respublikos teisiniame reguliavime įvyko 2017 m. įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnyje buvo įtvirtinta nauja nuotolinio darbo samprata: „Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas)“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Matome, jog įsigaliojus naujam Darbo kodeksui įvyko keli svarbus pokyčiai nuotolinio darbo teisiniame reguliavime. Pirma, lyginant naują reguliavimą su ankstesniais matome, jog nuotolinis darbas nebetraktuojamas kaip atskira darbo sutarties rūšys, o laikoma kaip darbo organizavimo forma / būdas. Antra, atsiranda reguliarumo elementas – nuotolinis darbas bus laikomas tik tada, kai darbo funkcijos bus vykdomos nuotoliniu būdu reguliariai. Trečia, atsiranda tiesiogiai įtvirtintas informacinių technologijų elementas. Nuotolinis darbas gali būti atliekamas tiek naudojant informacines ir komunikacines priemones, tiek ir jų nenaudojant, kaip tai buvo ankščiau Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“. Tačiau, atkreiptinas dėmesys, kad šiais laikais beveik kiekvienas asmuo tiek darbe, tiek po jo kasdien naudoja informacines technologijas (pavyzdžiui, telefoną), todėl manytina, kad darbuotojų, kurie dirbtų nuotoliniu būdu nenaudodami informacinių technologijų, darbo rinkoje nebėra daug, pvz., siuvėjai, kurie siuva namuose ir perduoda produkciją darbdaviui (kitados tokiam darbui apibūdinti buvo vartojama sąvoka – namudinis darbas). Tačiau didelė tikimybė, kad ir siuvėjai dėl užsakymų priėmimo, medžiagų ar produkcijos pristatymo susitaria telefonu ar kitomis technologinėmis priemonėmis (Grigonienė, 2020, p. 84). Ketvirta, nepaisant to, kad prieš tai galiojusiuose, tiek dabar galiojančiuose teisės aktuose nuotolinis darbas yra įvardinamas ta pačia sąvoka lietuviškai „nuotolinis darbas“, šio apibrėžimo vertimas į anglų kalbą taip pat keitėsi atsižvelgiant į elementus, kurie papildė nuotolinio darbo apibrėžimą. Pirmiausia buvo įvardinta – „*teleworking*“, o dabar galiojančio teisės akto vertime – „*remote work*“. Todėl šiuo metu galiojanti nuotolinio darbo samprata apima dvi nuotolinio darbo rūšis – namudinį (angl. *homework*) darbą, kuomet darbo funkcijos atliekamos iš namų bei nuotolinį darbą (angl. *telework*), kuomet

darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu naudoja informacines technologijas. Taigi Darbo kodekso vertime į anglų kalbą šios abi rūšys yra įvardinamos bendra sąvoka – „remote work“ (Minkevičiūtė, 2020, p. 17). Siejant naujus įtvirtintus nuotolinio darbo aspektus Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kuris įsigaliojo 2017 m. matyti, kad nauji elementai koreliuojasi su Europos sąjungos Susitarime įtvirtintu nuotoliniu darbu, tad galima teigti, jog Lietuvos nuotolinis darbas tam tikra prasme susivienodino su Europos Sąjungoje įtvirtintu nuotoliniu darbu. Nors, nepaisant to, kad nustatyta sąsaja, pastebėta, jog Lietuvos teisiniame reguliavime nuotolinio darbo sąvoka aiškinama plačiau, nes apima savyje ne tik nuotolinį darbą naudojant informacines technologijas, kaip tai yra numatyta Europos Sąjungos Susitarime.

Taigi, nuotolinio darbo, kaip atskiro instituto raida Lietuvos Respublikos teisiniame reguliavime susidarė iš kelių etapų. Kiekvienas pakeitimas įtraukė į nuotolinio darbo sampratą naujus elementus. Pastebėta, jog Lietuvos Respublikos nuotoliniam darbui turėjo įtakos Europos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl teledarbo.

#### **1.4. Nuotolinio darbo klasifikavimas Lietuvoje**

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad nors Lietuvos teisiniame reguliavime tai nėra tiesiogiai įtvirtinta, nuotolinis darbas gali pasireikšti įvairiais būdais ir klasifikuojamas pagal skirtingus kriterijus. Yra keli pagrindiniai elementai, pagal kuriuos galima klasifikuoti nuotolinį darbą: darbo vietos modelis, darbo laikas, informacinės ir komunikacinės technologijos bei periodiškumas.

Pagal darbo vietos modelį (Danzinger, 2007, p. 30), nuotolinis darbas gali būti: a) konkrečios vietos (angl. *fixed-site*) – darbuotojas dirba fiksuotoje, konkrečioje darbo vietoje, kuri turi būti užfiksuota susitarime dėl nuotolinio darbo, pavyzdžiui, namuose. Svarbu atkreipti dėmesį, kad dirbant konkrečioje vietoje mobilumo elemento nėra, todėl darbuotojas, kurio susitarime dėl nuotolinio darbo yra nustatyta konkreti darbo vieta, nusprendęs darbo funkcijas vykdyti kitoje, negu nustatyta susitarime vietoje, pažeis susitarimą su darbdaviu; b) mobilus (angl. *mobile*) – darbuotojas neturi nustatytos darbo vietos. Kitaip tariant darbuotojas „judą“, pavyzdžiui, keliauja iš vienos vietos į kitą. Kitaip tariant šiam modeliui būdingas mobilumas; c) lankstus (angl. *flexible*) – darbuotojas dirba tiek pirmu, tiek antru būdu. Tam tikrą dalį savo darbo funkcijų atlieka konkrečioje, nustatytoje vietoje, o kitą dalį praleidžia „judant“.

Nuotolinis darbas gali būti kvalifikuojamas pagal darbo laiką bei periodiškumą. Pagal nuotolinio darbo periodiškumą išskirtinos reguliariojo ir atsitiktinio nuotolinio darbo rūšys. Periodiškumas gali būti skirtingas. Nuotoliniu būdu galima dirbti nuolat, kasdien ar kelis kartus per metus, mėnesį ar dieną. Atsitiktiniu nuotoliniu darbu laikytini išimtiniai atvejai, kai darbuotojas atlieka darbo funkciją nutolęs nuo įprastos darbo vietos (Tamašauskaitė, 2013, p. 195). Pavyzdžiui, išimtinu atveju laikomas atvejis, kai darbuotojas prašo dirbti nuotoliniu būdu dėl ligos. Minėta klasifikacija siejama ir su darbo laiku. Darbuotojas gali dirbti nuotoliniu būdu: a) visą darbo laiką / nuolatinis nuotolinis darbas (angl. *full-time telework*) – toks darbuotojas laikomas nuolatinis nuotoliniu darbuotoju, kadangi jam būdinga savo darbo funkcijas atlikti nuotoliniu būdu visą darbo laiką; b) ne visą darbo laiką / dalinis nuotolinis darbas (angl. *partial telework*) – darbuotojas dalį darbo laiko dirba įprastoje darbo vietoje, o likusią darbo laiko dalį dirba nuotoliniu būdu. Kitaip tariant, jeigu darbuotojas savo darbo funkcijas stabiliai vykdys nuotoliniu būdu tik kelis kartus per mėnesį ar per savaitę – toks būdas bus priskirtas prie dalinio nuotolinio darbo. Rekomenduojama susitarime dėl nuotolinio darbo konkrečiai apibrėžti darbo laiko santykį dirbant nuotoliniu būdu ir įprastoje darbo vietoje, siekiant išvengti neapibrėžtumo. c) lankstus / atsitiktinis nuotolinis darbas (angl. *flexible telework*) – tokiai klasifikacijai nuotolinis darbas bus priskiriamas tuo atveju, kai nėra konkretaus periodiškumo. Darbuotojas darbo funkcijas atlieka nuotoliniu būdu tada, kai yra poreikis.

Šiais laikais egzistuoja daugybė įvairiausių technologijų, todėl nuotolinis darbas gali būti klasifikuojamas ir pagal tai kokias komunikacines ir informacines technologijas naudoja darbuotojas: a) darbuotojas darbo funkcijas atlieka naudojant stacionarų kompiuterį. Tokio kompiuterio naudojimas leidžia suponuoti, kad darbuotojas darbo funkcijas atliks vienoje konkrečioje vietoje, kadangi toks įrenginys nėra skirtas pastoviam transportavimui; b) darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu gali darbo funkcijas atlikti naudojant nešiojamąjį arba planšetinį kompiuterį. Tokie įrenginiai suteikia darbuotojui mobilumo požymį, tad darbuotojas laisvai gali dirbti ir keliauti iš vienos vietos į kitą; c) darbuotojas vykdo sutartinius įsipareigojimus nuotoliniu būdu naudojant išmanųjį telefoną, o tai reiškia, jog darbuotojas nėra priklausomas nuo bet kokios erdvės (Messenger, 2019).

Nuotolinio darbo klasifikavimo aspektai leidžia teigti, jog šis teisinis institutas, įtvirtintas Lietuvoje yra lankstus ir dispozityvus, leidžiantis darbdaviui ir darbuotojui tarpusavyje susitarti.

## **2. SUSITARIMO DĖL NUOTOLINIO DARBO TURINIO YPATUMAI IR PROBLEMATIKA**

### **2.1. Darbo nuotoliniu būdu laikas**

Darbdaviui ir darbuotojui sudarant susitarimą dėl nuotolinio darbo būtina aptarti darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, darbo laiko klausimą. Nors nuotolinio darbo institutas pasižymi lankstumu, autorės nuomone, būtina nustatyti tam tikras ribas darbo laiko atžvilgiu, kadangi, visų pirma, mažinama rizika ginčui kilti, visų antrą atsiranda apibrėžtumas tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Nenustačius tam tikras ribas, kyla rizika, kad bus pažeisti abiejų šalių interesai: darbdaviui reikia, kad darbuotojas būtų pasiekiamas, būtų nenutrūkstamas darbo funkcijų vykdymas įmonės / organizacijos įprasto darbo laiko metu, kad darbuotojas darbo funkcijas vykdytų efektyviai bei produktyviai ir galiausiai, siekiama, kad nekiltų rizikos išmokėti darbuotojui didesnio darbo užmokesčio už tai, kad darbuotojas darbo funkcijas vykdė šventinėmis dienomis, savaitgaliais arba dirbo viršvalandžius. Tuo tarpu darbuotojui svarbu, kad nekiltų poreikis dirbti ilgesnes darbo valandas bei pasiekti asmeninio ir profesinio gyvenimo suderinamumo.

Europos Sąjungos Susitarimo 9 straipsnyje numatyta, kad darbuotojas savo darbo laiką organizuoja savarankiškai, vadovaudamasis Susitarimu, kolektyvine sutartimi ir bendrovės taisyklėmis (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002). Lietuvos darbo teisės nuostatos dėl nuotolinio darbo koreliuoja su Europos Sąjungos Susitarime įtvirtintomis nuostatomis ir numato beveik identišką reguliavimą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbtas laikas apskaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka. Lietuvos teisinis reguliavimas, palyginus su Europos Sąjungos Susitarimu detalizuoja, kad darbo laikas apskaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka bei numato darbuotojo savarankiškumo ribas. Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Analizuojant lingvistiškai šią įstatymo normą, matome, jog turinys yra iš vienos pusės lankstus, leidžiantis darbuotojui organizuoti savo darbo laiką savarankiškai, o iš kitos pusės numato tam tikras savarankiškumo ribas, nustatant imperatyvias normas dėl maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko reikalavimų. Kitaip tariant, darbuotojas gali organizuoti savo darbo laiką kaip jis nori, tačiau neturi teisės pažeisti šitų reikalavimų – dėl maksimalaus darbo laiko: negali dirbti daugiau nei vidutiniškai keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę, įskaitant viršvalandžius arba šešiasdešimt valandų, įskaitant



papildomą darbą; dėl minimalaus poilsio laiko: kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų 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 (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Svarbu paminėti, kad jeigu darbdavys suteikė visapusišką informaciją apie reikalavimus bei įdėjo pastangas tam, kad darbuotojas laikytųsi jų – darbdavys nebus traukiamas atsakomybėn, jeigu darbuotojas dėl savo kaltės jų nesilaikys (Davulis, 2018, p. 205). Todėl, galima teigti, kad esminis akcentas skiriamas darbdavio informavimui. Siūlytina darbdavio informavimą užfiksuoti raštu, priešingu atveju kilus ginčui darbdavys neturės galimybės įrodyti, jog buvo tinkamai įvykdęs savo įsipareigojimus dėl tinkamo informavimo.

Pagrindinė problematika aptariant darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu darbo laiko klausimą – darbdavio ribotos galimybės kontroliuoti darbuotojo darbo laiko, dėl to susiformuoja tokios rizikos: darbuotojas gali neišdirbti visų nustatytų valandų, savavališkai nuspręsti dirbti nedarbo dienomis arba dirbti viršvalandžius. Taip pat kyla jau anksčiau minėta rizika, kad darbuotojas bus nepasiekiamas ir tam tikrais atvejais bus nukreipta nuo nenutrūkstamo darbo proceso įmonės / organizacijos įprasto darbo laiko (pavyzdžiui, finansinės ataskaitos teikiamos rytais, o darbuotojas jas teikia tik vakare, todėl procesas ilgėja ir pereina į sekančią darbo dieną). Tam, kad darbdavys išvengtų tokių rizikų realizavimo būtina darbo laiko aspektą detalai raštu aptarti su darbuotoju nuotolinio darbo susitarime. Dėl darbo funkcijų vykdymo nedarbo dienomis – jeigu darbdavys nepageidauja, kad darbuotojas dirbtų nedarbo dienomis, būtina susitarime numatyti šį aspektą, arba numatyti, kad nedarbo dienomis darbuotojas gali dirbti tik abiejų rašytinių šalių susitarimu. Dėl viršvalandžių: pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus kodekse numatytas išimtis, o Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką papildoma viršvalandinio darbo išaiškinimą, nurodant, kad viršvalandinis darbas gali būti dirbamas tik darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia. Teismas išaiškino, kad darbuotojo buvimas darbe, viršijantis jam nustatytą darbo laiko trukmę, nors galbūt ir susijęs su darbo funkcijų vykdymu, savaime nereiškia viršvalandinio darbo, jeigu taip elgiamasi nesant darbdavio nurodymo, be jo žinios ar leidimo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje). Todėl, net jeigu darbuotojas savavališkai, be darbdavio nurodymo arba sutikimo nuspręs dirbti viršvalandžius – toks darbas nebus traktuojamas kaip viršvalandinis. Siekiant išvengti nesusipratimų, rekomenduojama aptarti viršvalandinio darbo skyrimo tvarką nuotolinio darbo susitarime. Galiausiai, dėl darbuotojo pasiekiamumo ir darbo proceso nenutrūkstamumo – susitarime dėl nuotolinio darbo galima nustatyti tam tikrus konkrečius

laiko tarpus, kuomet darbuotojas privalo būti pasiekiamas. Taip pat, tais atvejais, kai darbdaviui svarbus darbuotojo darbo funkcijų vykdymo laikas, vertėtų aptarti darbo trukmę, jo pradžią ir pabaigą, taip pat galima sukonkretinti, jog kai kurie darbai privalo būti atlikti iki tam tikro konkretaus laiko. Be to, svarbu atkreipti dėmesį į tai kad, jeigu darbuotojas darbo funkcijas vykdyt iš užsienio, šalys privalo susidurti su laiko skirtumo klausimus, todėl rekomenduojama minėta klausimą taip pat aptarti susitarime dėl nuotolinio darbo.

Dar viena problematika kyla, aptariant darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, darbo laiko klausimą – darbuotojo darbo ir poilsio laiko sutapatinimas. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo „Eurofound“ duomenimis reguliariai iš namų dirbantys asmenys daugiau nei dvigubai dažniau yra linkę viršyti reikiamas keturiasdešimt aštuonias darbo valandas per savaitę ir ilsėtis mažiau nei vienuoliką valandų tarp darbo dienų, palyginti su darbdavių patalpose dirbančiais darbuotojais (Eurofond, 2021). Todėl, Europos Parlamento Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas ėmėsi iniciatyvos bei pasiūlė Europos Komisijai įtvirtinti teisę „atsijungti“ (Europos Parlamentas, 2021). Teisės „atsijungti“ tikslas – realizuoti darbuotojų teisę į poilsį, pasibaigus darbo valandom. Svarbu, kad darbuotojai, kurie naudojami savo teisę „atsijungti“ nepatirtų neigiamų pasekmių vien dėl to, kad įgyvendina teisę „atsijungti“ ir atsisako dirbti po darbo valandų.

Lietuvoje šis aspektas buvo minimas labai minimaliai, tačiau manytina, kad dėl nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų padaugėjimo, šis klausimas taps ypatingai aktualus. Tačiau visos Europos Sąjungos valstybės, tuo tarpu ir Lietuva gali nelaukti ir imtis iniciatyvos priimti darbuotojams palankesnes nuostatas, kuriose būtų numatyta darbuotojų teisė atsijungti nuo darbdavio. Pabrėžtina, kad daugelis Europos Sąjungos taip yra pasielgę (Belgija, Prancūzija, Italija ir Ispanija) ir jau pripažįsta teisę atsijungti (Europos Parlamentas, 2021).

Todėl, siūlytina Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnį dėl nuotolinio darbo papildyti nuostata, kad darbuotojai turi teisę atsijungti nuo skaitmeninių įrenginių ir būti darbdavių nepasiekiamais ne darbo laiku, naktį, poilsio ir švenčių dienomis, jei šalys iš anksto nėra susitarę dėl tokio darbo laiko arba to nereikalauja darbo pobūdis. Akivaizdu, kad teisės „atsijungti“ realizavimas gali pasireikšti įvairiai, pavyzdžiui, vienas iš variantų galėtų būti darbdavio įpareigojimas nustatyti laiko limitą visoms darbui naudojamoms sistemoms, kad darbuotojai negalėtų prisijungti laisvo laiko metu (Grigonienė, 2020, p. 104). Autorės nuomone, šios teisės įgyvendinimas turi būti paliktas darbdavio diskrecijai, priklausomai nuo darbo pobūdžio.

Taigi, siekiant išlaikyti nuotolinio darbo lankstumą, tačiau tuo pačiu nepažeisti darbdavio interesų bei išvengti įmanomų ginčų, būtina aukščiau aptartas rizikas įvertinti bei numatyti tam tikras ribas, kurios turi būti įtvirtintos susitarime tarp darbdavio ir darbuotojo dėl nuotolinio darbo organizavimo, nuotolinio darbo tvarkos apraše arba kituose nuotolinį darbą reglamentuojančiuose dokumentuose.

## **2.2. Darbo priemonės ir darbuotojų patirtų išlaidų kompensavimas dirbant nuotoliniu būdu**

Atliekant darbo funkcijas įprastoje darbo vietoje, darbdavys aprūpina darbuotoją visomis reikalingomis darbui priemonėmis. Dirbant nuotoliniu būdu šis aspektas taikomas taip pat, tačiau į jį žiūrima lanksčiau ir paliekama galimybė šalims tarpusavyje susitarti.

Europos Sąjungos Susitarimo 7 straipsnyje numatyta, kad darbdavys yra atsakingas už priemonių, reikalingų reguliariam nuotoliniam darbui suteikimą, įdiegimą ir priežiūrą, išskyrus atvejus, kuomet darbuotojas naudoja savo asmenines priemones. Susitarime taip pat numatyta pareiga darbo priemonių, atsakomybės už jas bei patirtų išlaidų klausimus aptarti prieš darbuotojui pradėdant dirbti nuotoliniu būdu. (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002). Pabrėžtina, jog minėtas Susitarimas numato darbdaviui pareigą ne tik aprūpinti darbuotoją reikalingomis darbo priemonėmis, bet ir prižiūrėti juos. Susitarimas detalizuoja, kad darbo priemonių sugadinimo atveju darbdavys yra atsakingas už darbo priemonių praradimą, sugadinimą ir darbuotojo naudojamus duomenis. Tačiau, nepaisant to, darbuotojui yra keliami apdairumo bei rūpestingumo reikalavimai. Kitaip tariant darbuotojas privalo rūpintis darbdavio suteiktomis darbo priemonėmis ir tinkamai juos naudoti, nerenkant ir nedisponuojant nelegaliais duomenimis internete (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002).

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalį skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomos darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės. Lyginant abu reguliavimus tarpusavyje, matome, jog nuostata iš dalies koreliuoja su Europos Sąjungos Susitarime įtvirtinta nuostata. Tiek Lietuvos Respublikos reguliavimas, tiek Europos Sąjungos reguliavimas numato prieš organizuojant darbą nuotoliniu būdu aptarti darbo priemonių tvarką, tačiau, autorės nuomone, Lietuvos teisinis reguliavimas tikslesnis tuo požiūriu, kad numato papildomą pareigą darbo priemonių tvarką nustatyti raštu, kadangi rašytinis dokumentas visada turi pirmenybę prieš susitarimus žodiniu būdu, nes įrodyti

žodinį susitarimą yra labai sudėtinga, o kartais ir neįmanoma, o Susitarimo nuostatos yra tikslesnės tuo požiūriu, kad papildomai numato atsakomybės už darbo priemonės subjektą, tuo tarpu Lietuvos teisiniame reguliavime šis aspektas paliekamas abiejų šalių susitarimui.

Pastebėtina, kad teisinis reguliavimas darbo priemonių klausimu nenumato konkrečių papildomų imperatyvių taisyklių, šalys laisvos tarpusavyje susitarti, tad darbuotojas, kuris dirba nuotoliniu būdu, gali naudoti tiek savo asmenines priemones, tiek darbdavio suteiktas. Tačiau, atkreiptinas dėmesys, kad jeigu darbdavys suteikia darbuotojui darbo priemones – būtina aptarti ne tik suteikimo tvarką, bet ir naudojimosi tvarką, detalizuoti ar darbo priemonės gali būti naudojamos tik darbo tikslais ar dar ir asmeniniais tikslais. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad nors Lietuvos Respublikos darbo kodeksas to nenumato, o Susitarime tokia nuostata yra įtvirtinta, darbo priemonių klausimą rekomenduojama aptarti iki nuotolinio darbo pradžios. Neatmestinas ir tas variantas, kad darbo priemonių klausimas taps tikslus tik darbuotojui pradėjus dirbti nuotoliniu būdu, todėl galima nuotolinio darbo susitarime įtvirtinti, jog darbo priemonės, perduodamos darbuotojui nurodomos arba tikslinamos atskirai, pavyzdžiui, darbo priemonių perdavimo-priėmimo akte (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje). Apart darbo priemonių tvarkos bei aprūpinimo klausimo, svarbu apsibrėžti atsakomybės už minėtų darbo priemonių sugadinimą, ribas bei nurodyti atsakomybės subjektą.

Kaip jau buvo minėta, šalys gali susitarti, kad darbuotojas darbo funkcijoms vykdyti naudotų savo asmenines darbo priemones, tačiau tokiu atveju rekomenduojama susitarti dėl minimalios kompensacijos už asmeninių priemonių naudojimą darbo tikslais. Apart darbo priemonių, akivaizdu, kad darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu, vykdamas darbo sutartyje sulgytas darbo funkcijas patiria ir kitas papildomas išlaidas, ypač jeigu darbas yra organizuojamas iš namų, pavyzdžiui, elektros energija, interneto paslauga, vanduo ir kt.

Europos Sąjungos Susitarimo 7 straipsnyje numatyta, kad tuo atveju, kai nuotolinis darbas atliekamas nuolat, darbdavys privalo kompensuoti darbuotojo patirtas išlaidas, kurios tiesiogiai yra susijusios su darbo funkcijų atlikimu, ypač išlaidas susijusias su komunikacija (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002) (pavyzdžiui: internetas, mobilusis ryšys, bendravimo platformos ir pan.). Analizuojant šią nuostatą, matome, jog esminis akcentas yra nukreiptas į nuotolinio darbo atlikimo periodą, nes akivaizdu, kad dirbant nuotoliniu būdu ne nuolat, klausimas dėl išlaidų kompensavimo bus neaktualus,

kadangi toks nuotolinis darbas sukels minimalias papildomas išlaidas arba išviso jų nesukels.

Analizuojant išlaidų kompensavimo aspektą Lietuvos teisiniame reguliavime, atkreiptinas dėmesys į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 4 dalį, kurioje numatyta, kad jeigu darbuotojas, dirbdamas nuotoliniu būdu patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tiek Susitarimo, tiek Lietuvos teisinio reguliavimo kompensacijos mechanizmas gina darbuotojo interesus panašiais būdais.

Tačiau, pastebėta, kad kompensavimo mechanizmas nėra detaliam sukonkretizuotas, numatant galimybę šalims tarpusavyje susitarti. Pažymėtina, kad įstatymas numato išlaidų kompensavimo privalomumą, todėl šioje vietoje gali išryškėti išlaidų kompensavimo atsiradimo problematika, kadangi iš esmės toks dalykas darbdaviui nėra naudingas, todėl jis gali šito klausimo aptarimo neinicijuoti arba vienašališkai nuotolinį darbą reglamentuojančiuose vidaus teisės aktuose iš anksto nustatyti, kad papildomų išlaidų dirbant nuotoliniu būdu neatsiras, nors nuotolinio darbo specifika aiškiai tam prieštarauja (Grigonienė, 2020, p. 97). Pavyzdžiui, nuotolinio darbo tvarkos apraše, kuris yra taikomas savivaldybės administracijos darbuotojams, numatyta, kad „teikdamas prašymą dirbti nuotolinį darbą darbuotojas patvirtina, kad dirbant nuotolinį darbą nebus patiriama papildomų išlaidų, susijusių su darbo atlikimu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu“ (Prienų rajono savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymas dėl nuotolinio darbo, 2020). Toks išankstinis papildomų išlaidų neatsiradimo deklarasavimas negali būti laikomas teisėtu šalių susitarimu (Grigonienė, 2020, p. 97). Tokiu būdu darbdavys siekia išvengti įstatyme numatytos pareigos kompensuoti darbuotojui patirtas išlaidas.

Kita problematika, kuri gali išryškėti – išlaidų, patirtų dirbant nuotoliniu būdu, kompensavimo terminas. Kaip buvo minėta anksčiau, Susitarimas numato konkretų terminą iki kada visi klausimai su darbo priemonėmis ir išlaidomis turi būti aptarti, o Lietuvos teisinis reguliavimas palieka neapibrėžtumą, iki kada turėtų būti sutariama dėl nuotolinio darbo išlaidų kompensavimo. Todėl, kyla rizika, kad darbdavys žadės aptarti šitą aspektą, tačiau iš tikrųjų jo tikras ketinimas bus išvengti kompensavimo mechanizmo. Todėl, siūlytina suvienodinti kompensavimo mechanizmo terminą su Susitarime įtvirtintu terminu ir numatyti, kad kompensacijos mokėjimo sąlygas darbdavys privalo suderinti su

darbuotoju ne vėliau kaip iki nuotolinio darbo pradžios. Be to, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad susitarimą dėl išlaidų kompensavimo būtina raštiškai įtvirtinti, siekiant išvengti ginčo. Pavyzdžiui, teismų praktikoje buvo nagrinėjamas atvejis, kuomet ieškovas reikalavo atlyginti darbo vietos įrengimo išlaidas, tačiau darbuotojo teisė reikalauti jo patirtų išlaidų atlyginimo tiesiogiai susieta su atitinkamo susitarimo įtvirtinimu darbo sutartyje. Nagrinėjamu atveju atitinkamo rašytinio susitarimo tarp šalių nebuvo, todėl teismas darbuotojo prašymą atmėtė (Kauno apygardos teismo 2015 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Dar viena problematika yra susijusi su išlaidų apskaičiavimu. Darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu gali susidurti su išlaidomis, kurias galima suklasifikuoti į kelias kategorijas. Analizuojant lingvistiškai Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 4 dalies punktą, įstatymų leidėjas skirsto išlaidas į darbo priemonių įsigijimo, įsirengimo ir naudojimo išlaidas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, nuotoliniam darbuotojui kompensuojamas išlaidas galima suklasifikuoti į dvi pagrindines kategorijas – išlaidas darbo vietai įrengti (išlaidos nuotolinio darbo priemonėms įsigyti, darbo vietai įrengti ir (ar) pritaikyti) ir išlaidas darbo vietai eksploatuoti (darbo priemonių eksploatavimo išlaidos, darbo vietos eksploatavimo išlaidos ir kt.) (Grigonienė, 2020, p. 97). Akivaizdu, kad darbuotojas turi teisėtą lūkestį, kad tiek pirmos rūšies, tiek antros rūšies išlaidos bus darbdavio kompensuotos, kadangi tai yra papildoma mokestinė našta darbuotojui, dirbančiam nuotoliniu būdu, dėl darbo funkcijų atlikimo.

Pirmąją išlaidų kategoriją apima išlaidos susijusios su darbo priemonių įgijimu (pavyzdžiui: kompiuteris, priedai prie kompiuterio, mobilus telefonas, spausdintuvas ir pan.) ir išlaidos darbo vietos įrengimui (pavyzdžiui: darbo stalas, tinkamas apšvietimas, kėdė, stalčius dokumentams ir pan.). Antrąją išlaidų kategoriją apima paslaugų išlaidos (pavyzdžiui: interneto planas), priemonių taisymo ar atnaujinimo paslaugų išlaidos bei darbo vietos eksploatavimo – elektros energijos, vandens, šildymo, nusidėvėjimo išlaidos (Grigonienė, 2020, p. 98). Lyginant abi kategorijas, galime pastebėti, kad kai kurias išlaidas būtų sunku identifikuoti, kadangi jos nėra akivaizdžiai apčiuopiamos, tad ir įrodinėjimas dėl papildomų išlaidų yra apsunkinamas. Tačiau, pabrėžtina, kad vien dėl to, kad darbuotojas, neturėdamas finansinės kompetencijos ar nesuprasdamas išlaidų apskaičiavimo ar padalijimo mechanizmo neturi teisės į tokių išlaidų kompensavimą (Grigonienė, 2020, p. 98). Nepaisant to, kad darbuotojas gali ieškoti sprendimų, kaip pagrįsti, kad dėl nuotolinio darbo jo išlaidos objektyviai padidėjo, pavyzdžiui, lyginant sąskaitas pastebima, kad padidėjo elektros energijos suvartojimas –

tinkamo darbo santykių administravimo našta tenka darbdaviui. Todėl ir patirtų išlaidų kompensavimo mechanizmo nustatymo pareigą turi prisiimti darbdavys, inicijuodamas derybas, kuriu metu abi šalys susitars dėl aiškių kompensavimo taisyklių. Atkreiptinas dėmesys, kad kompensacija išmokama tik už papildomas išlaidas, tad jeigu darbuotojas naudojami interneto planu, už kuri moka kiekvieną mėnesį fiksuotą sumą – reikalauti darbdavio kompensuoti būtų netikslinga, kadangi nuo to, kad darbuotojas dirba iš namų, interneto fiksuotą suma nepadidės. Siūlytina išlaidų, kurias įmanoma apskaičiuoti, kompensavimo mechanizmą organizuoti remiantis pirkimų čekiais, faktūromis ir pan., o išlaidų, kurias tiksliai nustatyti neįmanoma – nustatyti procentinę dalį (pvz., nustačius pagal higienos normas vienam darbuotojui tenkančio ploto kvadratūrą) ar apskaičiuoti išlaidų padidėjimą, pradėjus dirbti nuotoliniu būdu (Grigonienė, 2020, p. 98). Tokiu būdu darbdavys pilnai užtikrins darbuotojo teisę į papildomų išlaidų kompensavimo įgyvendinimą.

Taigi, įstatymas numato darbdaviui pareigą kompensuoti darbuotojui patirtas papildomas išlaidas, dirbant nuotoliniu būdu. Svarbu suprasti, kad kompensavimo mechanizmas neveikia automatiškai, tad abi šalys turi derėtis ir ieškoti tinkamo sprendimo, kuris neprieštaraus teisės aktams ir atitiks abiejų šalių interesams. Svarbu paminėti, kad darbdavys neturi teisės neįgyvendinti šios pareigos, kadangi įstatymas numato normos įgyvendinimo privalomumą, o darbuotojas negali piktnaudžiauti šią darbdavio pareigą ir reikalauti atlyginti išlaidas, kurios nelaikomos papildomosiomis išlaidomis.

Apibendrinant, darytina išvada, kad dirbant nuotoliniu būdu darbuotojas gali naudoti tiek asmenines, tiek darbdavio suteiktas darbo priemones. Jeigu darbdavys suteikia darbuotojui darbo priemones – būtina aptarti darbo priemonių suteikimo ir naudojimosi tvarką, detalizuoti ar darbo priemonės gali būti naudojamos tik darbo tikslais, ar ir asmeniniais tikslais. Jeigu darbuotojas darbo funkcijoms vykdyti naudoja savo asmenines darbo priemones, rekomenduojama šalims susitarti dėl minimalios kompensacijos už asmeninių priemonių naudojimą darbo tikslais. Tuo atveju, kai darbuotojas dirba nuotoliniu būdu ir patiria papildomas išlaidas, darbdavys privalo jas kompensuoti. Be to, nustatyta, kad išankstinis nuotolinį darbą reglamentuojančiose dokumentuose nustatymas, kad papildomų išlaidų nebus – laikomas neteisėtų veiksmų iš darbdavio pusės. Taip pat nustatyta, kad tam tikrų papildomų išlaidų kategorija sunkiai identifikuojama (vanduo, internetas, elektra), tačiau tai nereiškia, kad darbuotojas dėl to praranda teisę į papildomų išlaidų kompensavimą. Todėl, rekomenduojama šalims tai išlaidų daliai, kurios apskaičiavimas yra apsunkintas, nustatyti procentinę dalį ir pagal tai skaičiuoti

kompensavimą arba jeigu tai įmanoma, apskaičiuoti išlaidų padidėjimą, pradėjus dirbti nuotoliniu būdu.

### **2.3. Darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, sauga ir sveikata**

Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Remiantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsniu kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Minėti reikalavimai taikomi be išimties ir darbuotojams, dirbantiems nuotoliniu būdu.

Europos Sąjungos Susitarimo 8 straipsnyje numatyta, kad darbdavys yra atsakingas už nuotolinio darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugą pagal Direktyvą 89/391 ir kitas susijusias panašias direktyvas, nacionalinį reguliavimą ir kolektyvines sutartis. Tame pačiame straipsnyje numatyta darbdavio pareiga informuoti darbuotoją, dirbantį nuotoliniu būdu, apie bendrovės saugos ir sveikatos nuostatus bei reikalavimus ekranams (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002). Matome, jog ypatingas dėmesys skiriamas darbdavio pareigai informuoti darbuotoją. Susitarime taip pat numatyta, kad siekiant nustatyti ar saugos ir sveikatos reikalavimai yra tinkamai įgyvendinami, darbdavys, darbuotojų atstovai arba atitinkamos institucijos turi teisę patekti prie darbuotojo nuotolinio darbo vietos, su nacionalinio reguliavimo ir kolektyvinių sutarčių išimtimis. Akivaizdu, kad tokiems veiksams būtinas darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu sutikimas. Atkreiptinas dėmesys, kad tokią patikrą gali inicijuoti ir pats darbuotojas (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002). Autorės nuomone, toks reguliavimas dėl darbo vietos patikros yra kritikuotinas, kadangi, visų pirma, jeigu darbuotojas dirba iš namų – tai yra įsikišimas į žmogaus privatumą bei tam tikra prasme pažeidžia būsto neliečiamumą, nes apart darbuotojo, dirbančio namuose, sutikimo, bute / name gali gyventi ir kiti šeimos nariai, kuriems tokie veiksmai nepriimtini. Kitas kritikuotinas aspektas yra tas, kad patikros rezultatas nepasižymi ilgalaikiškumu, kadangi darbo vietoje gali būti pakeitimų, kurie galimai neatitiks saugos reikalavimų, tad užtikrinti, kad po patikros darbuotojo darbo vieta toliau atitiks sveikatos ir saugos reikalavimų neįmanoma. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad toks



reguliavimas yra siauro taikymo, kadangi tiktu tik tuo atveju, jeigu nuotolinis darbas bus vykdomas tik iš vienos konkrečios vietos, pavyzdžiui, iš namų.

Kalbant apie Lietuvoje vyraujančią reguliavimą, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016): kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Į darbdavio pareigą užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas sąlygas įeina ir techniškai tvarkingų, tinkamų, saugių, sveikatai nekenksmingų darbo priemonių suteikimas (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003).

Matome, jog lyginant Europos Sąjungos Susitarimo nuostatas dėl saugos ir sveikatos reikalavimų, išryškėja skirtumas tame, kad Lietuvos reguliavimas nenumato galimybės atlikti darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, darbo vietos patikrą. Toks reguliavimas, autorės nuomone, yra priimtinesnis, nei nustatyta Susitarime, kadangi tiesioginė darbo vietos patikra tam tikrais atvejais peržengia kitų įstatymų nuostatų ribas (teisė į privatų gyvenimą ir jo slaptumą). Iš esmės minėta nuostata suponuoja darbdavio pareigą suteikti visapusišką informaciją apie sveikatos ir saugos reikalavimus bei apie keliamus reikalavimus darbo vietai. Pabrėžtina, kad informacija darbuotojams gali būti pateikiama įvairiais būdais, pavyzdžiui, organizuojant mokymus. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad kilus ginčui dėl nelaimingo atsitikimo, darbuotojo informavimas galėtų būti laikomas kaip esminis įrodymas. Tokia pozicija vyrauja ir doktrinoje – nors darbdavys sveikatos ir saugos reikalavimų negali užtikrinti, darbdavio pareiga supažindinti darbuotoją su reikalavimais išlieka (Bagdanskis et al., 2018, p. 119). Rekomenduojama darbuotojo susipažinimą su šia informacija raštiškai užfiksuoti tiek darbdavio, tiek darbuotojo parašais, kadangi kilus ginčui, toks dokumentas yra vienintelis būdas kaip darbdavys galėtų įrodyti savo pareigos įgyvendinimą.

Pagrindinė problematika aptariant darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, saugos ir sveikatos aspektus – nelaimingas atsitikimas, dirbant nuotoliniu būdu. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme numatyta, kad nelaimingas atsitikimas darbe – įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį, atliekant darbo funkcijas ar būnant darbo vietoje, dėl kurio darbuotojas patiria žalą sveikatai ir netenka darbingumo nors vienai dienai arba dėl kurio darbuotojas miršta (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003).

Darbuotojams, dirbantiems nuotoliniu būdu, sudaromos tokios pačios darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos, kaip ir kitiems įmonės darbuotojams (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Tai reiškia, jog trauma, kurią patyrė darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu, gali būti traktuojama kaip nelaimingas atsitikimas darbe. Nustatant ar įvykis, kuris atsitiko pas darbuotoją, dirbantį nuotoliniu būdu, bus traktuojamas kaip nelaimingas atsitikimas, būtina nustatyti priežastinį ryšį (Grigoryan, 2021). Pagrindinis dėmesys skiriamas pirma, į tai, ar darbuotojo veiksmai buvo nukreipti į asmeninius interesus ar į darbdavio. Kitaip tariant ar darbuotojas vykdė darbo sutartyje sulygtas darbo funkcijas ar veiksmai buvo nukreipti į asmeninius poreikius ir tikslus. Antra, ar įvykis atsitiko darbo laiko metu. Turint omenyje, kad darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu gali savarankiškai skirstyti savo darbo laiką – toks aspektas apsunkinamas. Tačiau, autorės nuomone, tai dar viena priežastis, kodėl prieš tai minima rekomendacija dėl darbo laiko užfiksavimo susitarime dėl nuotolinio darbo yra teisingas bei tinkamas būdas apsaugoti abiejų šalių interesus.

Taigi, darytina išvada, kad darbdavys privalo užtikrinti visapusišką darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, informavimą dėl saugos ir sveikatos, darbo vietos reikalavimų bei suteikti techniškai tvarkingas darbo priemones. Kalbant apie nelaimingą atsitikimą, įvykis bus traktuojamas kaip nelaimingas atsitikimas tik tais atvejais, kai bus nustatyta kieno interesais tuo metu veikė darbuotojas ir ar trauma patirta darbo laiko metu. Kitaip tariant trauma, kurią patyrė darbuotojas laiku, kuris pagal susitarimą nepriskiriamas darbo laikui, arba aplinkybėmis, kurios nėra susijusios su darbo sutartyje įtvirtintomis darbo funkcijomis – nebus traktuojama kaip nelaimingas atsitikimas darbe. Rekomenduojama nuotolinį darbą reglamentuojančiuose dokumentuose aptarti minėtus aspektus bei kaip jau buvo minėta, fiksuoti konkretų darbo laiką.

#### **2.4. Darbuotojo atsiskaitymas darbdaviui už atliktą darbą**

Tuo metu, kai darbas yra organizuojamas nuotoliniu būdu – darbuotojo santykiuose su darbdaviu atsiranda tam tikrų iššūkių. Dėl darbuotojo nutolimo nuo įprastos darbo vietos ir tuo pačiu nuo darbdavio, darbdavys praranda galimybę vadovauti darbuotojo užduočių atlikimo procesui, kadangi palaikyti pastovų netiesioginį ryšį yra sudėtinga, todėl, svarbu, kad dėmesys būtų skirtas darbo proceso rezultatams.

Europos Sąjungos Susitarimo 3 straipsnis numato, kad dirbant nuotoliniu būdu būtina papildomai raštu nurodyti skyrių, kuriam darbuotojas priklauso, jo tiesioginį

vadovą, ar kitą asmenį, kuriam galima užduoti profesinius ar asmeninius klausimus bei pateikti ataskaitas (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002). Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalyje numatytas identiškas reguliavimas – būtina raštu nurodyti darbovietės padalinį, skyrių ar atsakingas asmenį, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Toks procesas yra įtvirtintas, pirma, siekiant užtikrinti darbų atlikimų kokybę, antra, kontroliuoti darbo funkcijų vykdymą. Tačiau, nėra sukonkretinta koku būdu turėtų vykti atsiskaitymas už atliktą darbą, todėl šalys laisvos tarpusavyje susitarti.

Nuotolinio darbo susitarime šalys gali susitarti dėl atliktų darbų patikrinimo termino. Kalbant apie terminą, gali kilti problematika dėl atsakingo už patikrinimą darbuotojo ir darbuotojo darbo grafiko nesuderinamumo, kadangi darbuotojui, dirbančiam nuotoliniu būdu leidžiama darbo laiką skirstyti savo nuožiūra, paisant maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko reikalavimus, todėl neatmestinas variantas, kad tiek atsakingas už patikrinimą darbuotojas, tiek atsiskaityti turintis darbuotojas dirbs skirtingomis darbo valandomis. Siekiant išvengti abiejų šalių nepasiekiamumo bei darbo proceso sustabdymo dėl to, kad šalims nepavyko susisiekti, siūlytina susitarime dėl nuotolinio darbo numatyti tokio proceso periodiškumą (kas savaitę, kas mėnesį ir pan.) bei konkretų laiką.

Susitarime dėl nuotolinio darbo būtina aptarti ir atsiskaitymo už atliktus darbus būdą. Darbuotojas gali atsiskaityti atsakingam darbuotojui už atliktus darbus tiek žodiniu, tiek rašytiniu būdu, tiek pristatant į tam tikrą skyrių, padalinį darbų rezultatą. Pažymėtina, kad atsiskaitymo būdas priklauso nuo darbo pobūdžio, nuo šalių susitarimo ir nuo bendrovėje vyraujančios praktikos atsiskaitant už atliktus darbus.

Taigi, darytina išvada, kad nors nuotolinis darbas pasižymi lankstumu, šis bruožas nėra absoliutus, todėl įstatymas numato tam tikrus elementus, kurių pagalba darbdavys gali patikrinti darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu atliktus darbus, jų kokybę bei įsitikinti, kad darbuotojas vykdo savo darbo funkcijas. Nors įstatymas neįpareigoja, nustatyta, kad siekiant išvengti galimų ginčų, rekomenduojama raštu nustatyti darbuotojo atskaitingumo darbdaviui periodiškumą, laiką bei atskaitingumo būdą.

## **2.5. Konfidencialios informacijos apsauga ir darbuotojo asmens duomenys bei privatumas**

Darbuotojas, kuris darbo funkcijas vykdo nuotoliniu būdu naudoja tokius pačius įrankius, kokius naudotų įprastoje darbo vietoje, pavyzdžiui, kompiuteris, telefonas, duomenų bazės, dokumentai ir pan. Tikėtina, kad visuose šiose priemonėse, kurios yra naudojamos vykdant darbo funkcijas, gali būti, arba yra konfidenciali informacija, kurios atskleidimas yra ribojamas.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato, kad šalys gali sudaryti papildomą susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Susitarime dėl konfidencialios informacijos darbdavys gali nustatyti kokia informacija bus laikoma konfidenciali ir kokias būdais bus užtikrintas tokios informacijos apsaugos mechanizmas. Pažymėtina, kad net jeigu darbdavys į susitarime esantį sąrašą įtrauks informaciją, kuri yra viešai prieinama ir teigs, kad tokia informacija laikoma konfidenciali – tokia informacija, net jeigu ji ir yra įvardijama kaip konfidenciali, gali būti pripažinta nekonfidencialia ir už jos atskleidimą, pavišimą ar panaudojimą nekiltų teisinių padarinių (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. sausio 19 d. sprendimas civilinėje byloje).

Dirbant įprastoje darbo vietoje darbdaviui yra lengviau užtikrinti tokios informacijos apsaugą, kadangi dažniausiai įmonės pasirūpina saugumu, kad nebūtų nutiekta konfidenciali informacija arba įdeda papildomas pastangas, kad būtų išvengta kibernetinių atakų. Darytina išvada, kad problematika – konfidencialios informacijos apsauga dirbant nuotoliniu būdu. Darbdavys privalo dėti papildomas pastangas tam, kad tokia informacija būtų apsaugota, o darbuotojas privalo laikytis tokių nurodymų. Darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojams nebūtų leidžiama jungtis prie įmonės informacinių išteklių naudojant nepatvirtintus bevielius ryšius (Wi-Fi), išskyrus atvejus, kai darbuotojai naudoja virtualius privačius tinklus (VPN). Taip pat tuo atveju, kai darbuotojas naudoja savo asmenines priemonės, pavyzdžiui, asmeninį kompiuterį, darbdavys privalo įvertinti rizikas ir papildomai organizuoti darbuotojo asmeninio kompiuterio patikrą, siekiant įsitikinti ar programinė įranga yra atnaujinta, priešingu atveju tai sukelia dideles rizikas saugumui. Be to, asmeninių kompiuterių naudojimas kelia pavojų ir tuo aspektu, kad darbuotojas gali išsaugoti savo asmeniniame kompiuteryje konfidencialią informaciją ir vėliau ja disponuoti. Dar vieną riziką kelia darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, darbo vietos aplinka. Jeigu darbuotojas dirba iš namų, o jo gyvenamojoje vietoje gyvena šeimos nariai, atsiranda rizika, kad šeimos nariai galės

išgirsti, pamatyti, perskaityti informaciją, kuri laikoma konfidencialia. Akivaizdu, kad pašalinių asmenų galimybė pamatyti arba išgirsti tokią informaciją tiesiogiai priklauso nuo darbuotojo pastangų saugant tokią informaciją, pavyzdžiui, darbo priemonių palikimas be priežiūros. Apart minėtų nurodymų, egzistuoja daugybė kitų aspektų – tik patvirtintų komunikacijos kanalų naudojimas, duomenų šifravimas, prieigos prie dokumentų ribojimas ir pan.

Lyginant įprastą darbo vietą su nuotoline darbo vieta, akivaizdu, kad nuotolinės darbo vietos aplinka nėra tokia saugi konfidencialios informacijos atžvilgiu. Nepaisant aukščiau minėtų rekomendacijų, darbdavys negali būti tikras, kad darbuotojas sąžiningai laikysis minėtų nurodymų, todėl turi teisę realizuoti darbuotojo kontrolės mechanizmą. Tačiau, nepaisant to, kad darbdavys turi tokią teisę, realizuojant šį mechanizmą būtina vadovautis teisingumo, skaidrumo bei proporcingumo principais, užtikrinant tinkamą darbuotojo asmens duomenų apsaugą ir privatumą, kadangi darbuotojai, net ir atlikdami darbo funkcijas nuotoliniu būdu, nepraranda teisių į savo privatumą bei tinkamą jų asmens duomenų tvarkymą.

Europos Sąjungos Susitarimo 5 straipsnyje numatyta, kad darbdavys yra atsakingas už atitinkamų priemonių užtikrinimą, ypač susijusių su programine įranga, siekiant apsaugoti nuotolinio darbuotojo naudojamus ir apdorojamus duomenis darbo tikslais. Darbdavys privalo suteikti darbuotojui visapusišką informaciją apie vyraujančią reguliavimą bei bendrovės taisyklės, kurios reguliuoja duomenų apsaugą, o darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu privalo laikytis numatytų taisyklių (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002).

Duomenų apsaugos aspektą plačiau reguliuoja 2016 m. balandžio 27 d Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (toliau – Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas). Lyginant Susitarimo tūrinį su Bendruoju duomenų apsaugos reglamento tūrinį, pastebėta, kad prieštaraujančių nuostatų nėra ir iš esmės abu reguliavimai koreliuoja tarpusavyje. Atkreiptinas dėmesys ir į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 6 dalį, kuriame numatyta, kad darbdavio nustatyta nuotolinio darbo įgyvendinimo tvarka neturi pažeisti darbuotojo asmens duomenų apsaugos.

Norint įjungti kontrolės mechanizmą, darbdavys pirmiausia turi įsitikinti ar tokie veiksmai yra būtini bei proporcingi, kitaip tariant darbdavys privalo įvertinti

darbuotojo kontrolės proporcingumą bei palyginti su savo siekiamais tikslais, t. y. ar darbdavio interesai yra viršesni už darbuotojo interesus ir pagrindines teises ir laisves (Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, 2020). Realizuoti kontrolę darbdavys galėtų remiantis Bendruoju duomenų apsaugos reglamento 6 straipsnio 1 dalies f punktu, kuriame teigiama, kad tvarkyti duomenis būtina siekiant teisėtų duomenų valdytojo arba trečiosios šalies interesų, išskyrus atvejus, kai tokie duomenų subjekto interesai arba pagrindinės teisės ir laisvės, dėl kurių būtina užtikrinti asmens duomenų apsaugą, yra už juos viršesni (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas, 2016). Minėta asmens duomenų tvarkymo sąlyga numato darbdavio (duomenų valdytojo) pareigą įvertinti ar jo interesai persveria darbuotojo interesus ir pagrindines teises ir laisves (Nuomonė Nr. 06/2014 dėl duomenų valdytojo teisėtų interesų sampratos pagal Direktyvos 95/46/EB 7 straipsnį, 2014). Be to, atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojo kontrolė negali būti realizuojama remiantis darbuotojo sutikimu, nes dėl darbdavio ir darbuotojo santykiams būdingo pavaldumo nėra tikėtina, kad darbuotojas galėtų neduoti savo darbdaviui sutikimo, kad būtų tvarkomi jo asmens duomenys, be baimės ar realios rizikos patirti neigiamą poveikį dėl savo nesutikimo (Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, 2020). Tai tam tikra prasme yra darbuotojo papildoma apsauga.

Sekantis pagrindinis elementas, norint kontroliuoti darbuotoją, dirbantį nuotoliniu būdu – skaidrumo principas. Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas 5 straipsnyje numato, kad asmens duomenys turi būti duomenų subjekto atžvilgiu tvarkomi teisėtu, sąžiningu ir skaidriu būdu (teisėtumo, sąžiningumo ir skaidrumo principas) (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas, 2016). Darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie savo ketinimą stebėti arba kontroliuoti jį. Taip pat darbdavys privalo aiškiai nustatyti kokius asmens duomenis būtina tvarkyti, organizuojant nuotolinį darbą, kad nebūtų tvarkomi papildomi, nereikalingi konkrečiam tikslui pasiekti, duomenis. (Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, 2016) bei užtikrinti, kad duomenys, kurie buvo gauti kontroliuojant darbuotoją nebus naudojami kitais nesusijusiais tikslais, nebus saugomi ilgiau, nei būtina ir kad tokie duomenys nebus perduoti tretiesiems asmenims, kurie neturi teisės prieiti prie tokių duomenų. Tad informavimas apima ne tik duomenų rinkimo faktą, bet ir informavimą apie renkamus duomenys, rinkimo būdus, tvarkymo teisinius pagrindus, asmenų, turinčių prieigą prie surinktų duomenų, duomenų saugojimo terminus bei naikinimo tvarką.

Dažnai darbdaviai jau turi patvirtintas taisykles dėl asmens duomenų tvarkymo, su kuriais jau supažindino darbuotojus, tačiau gali būti, kad jos neapima

duomenų tvarkymo, kuris taikomas nuotoliniu būdu dirbančiam darbuotojui. Būtina minėtas taisykles papildyti taisyklėmis, kurios tiktų nuotoliniu būdu dirbančiam darbuotojui ir būtinai informuoti darbuotoją apie pakeitimus, kadangi skaidrumo principas įpareigoja informuoti darbuotoją ne tik apie priminį etapą, bet ir apie vėlesnius pakeitimus arba papildymus. Be to, darbdaviui kyla pareiga ne tik informuoti, bet ir instruktuoti darbuotojus apie tai kaip tinkamai naudotis darbdavio resursais ar įrankiais nuotoliniu būdu, kokios yra darbuotojų pareigos, vykdant funkcijas nuotoliniu būdu (pavyzdžiui, kaip vyksta operacinių sistemų atnaujinimas, kokie keliami reikalavimai antivirusinėms programoms ir slaptažodžio sudarymui bei keitimui ir pan.) bei nurodyti į ką ir kokia tvarka kreiptis įvykus saugumo incidentui ar asmens duomenų saugumo pažeidimui (Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, 2020).

Kalbant apie darbuotojo privatumą, Europos Sąjungos Susitarimo 6 straipsnyje numatyta, kad darbdavys turi gerbti nuotolinio darbuotojo privatumą. Jei yra naudojamas bet koks kontrolės / stebėjimo mechanizmas, jis turi būti objektyviai proporcingas siekiamam tikslui (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002). Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnį 6 dalis numato identišką darbdavio pareigą – nepažeisti darbuotojo teisės į privatą gyvenimą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Kitaip tariant, darbdavys, kuris įgyvendina kontrolės mechanizmą, privalo vadovautis ne tik aukščiau minėtais principais, tačiau turi nustatyti stebėjimo ribas. Stebėjimas arba kontrolė neturi apimti žmogaus privataus gyvenimo, o turi būti susietas tik su darbu.

Tačiau, svarbu paminėti, kad tam tikrais atvejais gali būti taikoma išimtis. Pagal Konstitucinio Teismo jurisprudenciją žmogaus teisė į privatumą nėra absoliuti. Asmuo, darydamas nusikalstamas ar kitas priešingas teisei veikas, neturi ir negali tikėtis privatumo. Kitaip tariant žmogaus privataus gyvenimo apsaugos ribų nelieka tada, kai jis savo veiksmais nusikalstamai ar kitaip neteisėtai pažeidžia teisės saugomus interesus, daro žalą atskiriems asmenims, visuomenei ir valstybei (Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2019 m. balandžio 18 d. nutarimas, p. 7). Todėl jeigu darbdavys turi pagrįstą įtarimą, kad darbuotojas atskleidžia konfidencialią informaciją, komercinę paslaptį arba kitą informaciją, kurios atskleidimas yra ribojamas – turi teisę įsikišti į darbuotojo privatumą, siekiant apsaugoti savo interesus bei sustabdyti neteisėtus veiksmus. Minėtą aspektą patvirtina ir teismų praktika. Byloje teismas nustatė, jog ieškovė programa „Skype“ bendraudama su asmeniu, dirbančiu kitoje įmonėje, užsiimančioje tokia pat veikla, kaip atsakovas, atskleidė įmonės komercines paslaptis, Darbdavys turėjo pagrindą manyti, kad

darbuotojas dalinasi su trečiaisiais asmenimis informacija, kurios atskleidimas buvo ribojamas, todėl patikrino darbuotojos susirašinėjimus, dėl to buvo nustatytas pažeidimas. Teismas, išaiškino, kad darbdavys turėjo teisę patikrinti darbuotojo pokalbius ir tai nesukuria pagrindo teigti, kad tokiu būdu pažeidžiama asmens teisė į privataus gyvenimo neliečiamumą, kadangi buvo teisėtas pagrindas manyti, jog buvo padarytas pažeidimas (Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje). Darytina išvada, kad tiek darbuotojo privatumas, tiek darbuotojo kontrolė nėra absoliutus ir turi tam tikrais atvejais ribas.

Apibendrinant, galima teigti, kad darbdavys, kuris nori užtikrinti informacijos saugumą turi teisę naudotis kontrolės mechanizmu, tačiau privalo vadovautis aukščiau minėtais principais, tad darytina išvada, kad nors kontrolės mechanizmas yra suteiktas – jis yra apribotas. Kalbant apie darbuotoją – jis turi teisę į asmens duomenų apsaugą bei privatumą, tačiau užtikrinti minėtus aspektus turi ne tik darbdavio pagalba, o darbuotojas pats turi būti suinteresuotas bei vadovautis darbdavio suteiktais nurodymais bei rekomendacijomis. Be to, darbuotojo privatumas nėra absoliutus, tad tam tikrais išimtiniais atvejais, privatumas gali būti pažeistas.



### 3. NUOTOLINIO DARBO VYKDYMO YPATUMAI

#### 3.1. Nuotolinio darbo skyrimo tvarka

Dirbti nuotoliniu būdu skiriama sudarius susitarimą dėl nuotolinio darbo. Darbuotojas ir darbdavys sudarant susitarimą privalo jame aptarti visus esminius nuotolinio darbo ypatumus. Galimas ir variantas, kuomet prie susitarimo yra pridedami nuotolinio darbo tvarkos aprašai, kuriuose yra įtvirtinti visi ypatumai, tačiau reikia turėti omenyje, kad toks aprašas bus tinkamas tik tuo atveju, jeigu visi darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu, dirbs tokiomis pačiomis sąlygomis, priešingu atveju būtina nuotolinio darbo sąlygas derinti susitarime individualiai. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad tokių dokumentų sudarymas yra privalomas. Teismų praktikoje darbdavys įdarbino darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu, bet nenustatė nuotolinio darbo tvarkos, reikalavimų nuotolinio darbo vietai, darbuotojų aprūpinimo priemonėmis nuotoliniam darbui dirbti tvarkos, naudojimosi šiomis priemonėmis taisyklių ir teismas konstatavo, kad darbdavys savo tokiais veiksmais pažeidė imperatyvias Darbo kodekso nuostatas (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 5 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau, nors tokių dokumentų nesudarymas gali būti traktuojamas kaip darbdavio pareigų pažeidimas, tam tikrais atvejais nuotolinis darbas gali būti identifikuotas net nebūnant tokiems dokumentams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, jog Lietuvos darbo teisėje galioja turinio prieš formą viršenybės principas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje), todėl kilus ginčui teismas galėtų remiantis kitais esminiais įrodymais identifikuoti nuotolinio darbo susitarimą.

Tuo atveju, kai darbo sutartis yra įsigaliojusi, tačiau sutarties vykdymo metu išryškėja nuotolinio darbo poreikis, nuotolinio darbo susitarimas bus sudaromas tik tuo atveju, kai yra pagrindas. Nuotolinio darbo skyrimo pagrindu gali būti darbuotojo prašymas, darbdavio pasiūlymas ir šalių susitarimas.

Europos Sąjungos Susitarimo 3 straipsnyje numatyta, kad tiek darbdavys, tiek darbuotojas gali pasiūlyti darbo sutarties vykdymo metu darbą organizuoti nuotoliniu būdu, o šalis, gavusį užklausą dėl nuotolinio darbo turi teisę prašymą tenkinti, arba jo atsisakyti. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad Susitarime yra numatyta darbuotojo, kuris atsisakė dirbti nuotoliniu būdu, apsauga, numatant, kad darbuotojo atsisakymas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius arba pakeisti darbuotojo darbo sąlygas. Susitarime taip pat pabrėžiama, kad nuotolinio darbo pritaikymas nedaro jokios įtakos nuotolinio

darbuotojo statusui, o keičia tik darbo atlikimo būdą (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002). Identiška nuostata yra numatyta Lietuvos teisiniame reguliavime. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu, o darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius ar pakeisti darbo sąlygas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Lyginant abu reguliavimus, darytina išvada, kad jie tarpusavyje koreliuoja.

Pagrindinė problematika kalbant apie nuotolinio darbo skyrimą šalių susitarimu, išryškėja tuomet, kai susiduriama su atsisakymu dirbti nuotoliniu būdu. Kaip jau buvo minėta, tiek viena šalis, tiek kitą turi teisę atsisakyti darbą organizuoti nuotoliniu būdu. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad jeigu dirbti nuotoliniu būdu atsisako darbuotojas, esminių problemų kilti negali, kadangi kiekvienas darbuotojas turi savo asmenines priežastis, dėl kurių nesutinka dirbti tokiu būdu. Tačiau jeigu darbdavys atsisako tenkinti tokį prašymą, jo atsisakymas turėtų būti motyvuotas, kadangi priešingu atveju gali kilti įtarimų dėl diskriminacijos. Todėl, siūlytina, siekiant išvengti ginčų, iš anksto aptarti, kokiais atvejais, darbdavys gali pavesti darbuotojui dirbti per nuotolį ar atšaukti darbo funkcijos vykdymą nuotoliniu būdu (Bagdanskis et al, 2018, p. 119). Minėtas išankstinis tokių atvejų nustatymas padės išvengti galimų ginčų bei nesukurs darbuotojams pagrindo manyti, kad jie yra diskriminuojami.

Apart nuotolinio darbo organizavimo šalių susitarimu, kuomet abi šalys turi teisę išreikšti savo valią bei atsižvelgiant į savo poreikius ir interesus nuspręsti ar toks darbo organizavimo būdas įmanomas bei tinkamas – nuotolinis darbas gali būti organizuojamas, kai darbuotojas įstatyme numatytais atvejais teikia prašymą darbdaviui dėl nuotolinio darbo, o darbdavys neturi teisės tokio prašymo netenkinti, nebent tokio prašymo įgyvendinimas nėra įmanomas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo metu vyksta šios dalies pakeitimo procesas. Vyriausybė pritarė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

pasiūlymui pakeisti aspektą dėl leidimo dirbti nuotoliniu būdu kai to prašo darbuotojas auginantis vaiką iki trejų metų. Naujoje redakcijoje yra pakeistas vaiko amžius, tad nuotolinį darbą galės prašyti darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų. Jeigu tokiems pakeitimams pritaris Seimas, įstatymų pakeitimai įsigalios 2022 m. rugpjūčio 1 d. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2022). Darytina išvada, kad darbuotojui prašant dirbti nuotoliniu būdu dėl minėtų priežasčių, darbdavio diskrecija spręsti atsisakyti ar ne yra apribota.

Tam tikrais atvejais darbo organizavimas nuotoliniu būdu yra ne galimybė, bet būtinumas. Kaip jau buvo išsiaiškinta, tiek darbdavys, tiek darbuotojas gali inicijuoti klausimą dėl nuotolinio darbo, o kitai šaliai atsisakius, neturi kilti jokių teisinių pasekmių. Tačiau, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 49 straipsnio 3<sup>1</sup> dalyje numatyta, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną, siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Darbdavio pasiūlyme darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu turi būti nurodyta siūlymo dirbti nuotoliniu būdu priežastis, terminas ir teisinis pagrindas. Darbuotojas per vieną darbo dieną privalo raštu informuoti darbdavį apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojui nesutikęs dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikęs darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo termino darbuotojo atsakymui į darbdavio pasiūlymą pateikti dienos raštu nušalina darbuotoją nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Darbdavio sprendime nušalinti darbuotoją nuo darbo turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šio straipsnio 3<sup>1</sup> dalis buvo įtraukta kuomet šalyje buvo įvestas karantiną dėl pandemijos, tačiau pastebėta, kad minėta dalis nekoreliuoja su Darbo kodekso 52 straipsnio 1 dalimi, kadangi yra numatyti tik du pagrindai: darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu, todėl siūlytina į šio straipsnio 1 dalį įtraukti dar papildomą pagrindą „darbdavio pasiūlymu“.

Naujai įtvirtintas punktas ne tik nekoreliuoja su Darbo kodekso įtvirtintais nuotolinio darbo skyrimo pagrindais, kuomet gali būti nustatytas nuotolinis darbas, tačiau ir prieštarauja tam tikroms normoms. Kaip jau buvo minėta aukščiau, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato tam tikrą apsaugą darbuotojams, kurie atsisako dirbti nuotoliniu būdu bei aiškiai nurodo, jog atsisakymas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius ar pakeisti darbo sąlygas. Tuo tarpu Darbo kodekso 49 straipsnio 3<sup>1</sup> punkte

numatyta, kad darbuotojui nepriėmus pasiūlymo dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys turi teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Akivaizdu, kad toks reguliavimas yra nustatytas siekiant apsaugoti viešąjį interesą bei siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, tačiau teisės akte yra akivaizdus vieno straipsnio prieštaravimas kitam straipsniui, todėl siūlytina įtraukti sąlyga, jog tam tikrais atvejais, kai siekiama visuomenės gerovės, nuotolinis darbas yra būtina priemonė, o darbuotojui atsisakius dirbti tokios sąlygoms bus taikomis jam nepalankios teisinės priemonės.

Dar viena problematika aptariant punktą, kuris įtraukia darbdavio galimybę pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu dėl ekstremalios situacijos ar karantino, numatant neigiamas teises pasekmes darbuotojui, atsisakančiam tenkinti tokį pasiūlymą – darbdavio diskrecijos neapibrėžtumas. Kaip jau buvo minėta aukščiau, Darbo kodekse 49 straipsnio 31 dalyje numatyta, kad darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Matome, jog Darbo kodeksas numato darbdavio pareigą įvertinti grėsmės lygį (Grigonienė, 2020, p. 89). Kitaip tariant darbdavys turi diskreciją vertinti koks darbuotojas kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, tačiau nedetalizuoja kokio mąsto yra grėsmė ir koku būdu darbdavys turėtų matuoti tokius elementus.

Anot T. Davulio, kalbant apie minėtą aspektą, darbus arba tam tikrą veiklą galima išskirti į dvi rūšis, priklausomai nuo to, kaip jos reglamentuojamos įstatymuose: pirmuoju atveju privalomas nušalinimas be darbo užmokesčio mokėjimo kyla, jei darbai vykdomi srityse, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis. Tokie darbai būna detalizuoti specialiaame sąraše<sup>1</sup> (Davulis, 2020). Darytina išvada, dar darbdavio diskreciją netaikoma darbams, kurie yra įtvirtinti atskiru specialiu sąrašu. Antruoju atveju, į specialų sąrašą neįtrauktose veiklose darbuotojo nušalinimas nuo darbo ar kitokia darbo atlikimo forma yra darbdavio diskrecijos reikalas. Nepaisant to, kad ekstremaliosios situacijos atveju egzistuoja įstatymu įtvirtinti reikalavimai, apart to darbdavys privalo imtis papildomų priemonių darbuotojų sveikatai apsaugoti. Kol nėra paskelbtos imperatyvios priemonės įstatymo nustatyta tvarka, taip pat kai jos yra paskelbtos, tokias apsaugines ir prevencines priemones gali taikyti ir pats darbdavys, individualiai įvertinęs situaciją savo

---

<sup>1</sup> Pavyzdžiui, 1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikinimosi tvarkos patvirtinimo“, Teisės aktų registras, 41-1294.

darbovietėje, atsižvelgdamas į rizikos veiksnius ir savo veiklos specifiką (Davulis, 2020). Taigi, darytina išvada, kad tuo atveju, kai nėra konkrečiai reglamentuota, darbdavys turi teisę, atsižvelgiant į visas svarbias aplinkybes, priimti sprendimą konkretaus darbuotojo atžvilgiu. Tačiau, autorės nuomone, toks įtvirtinimas yra per platus ir suteikia darbdaviui didelį savarankiškumą, kas galėtų turėti neigiamas pasekmes, kadangi darbuotojas gali vadovautis ne tik saugumo principais, bet ir asmeniniais interesais, kas nėra teisinga tam tikru darbuotojų atžvilgiu. Siūlytina įtvirtinti konkrečias sąlygas, remiantis kuriais darbdavys galėtų vertinti grėsmės lygį.

Dar vienas aspektas, keliantis abejonių – nušalinimas iš darbo nemokant darbo užmokesčio. Išanalizavus nušalinimo institutą<sup>2</sup> bei vertinant visą Darbo kodeksą sisteminiu požiūriu, nušalintas darbuotojas netenka pilno darbo užmokesčio išmokėjimo tada, kai yra įrodyta jo kaltė (Grigonienė, 2020, p. 90), pavyzdžiui, darbuotojas vykdė darbo funkcijas apsvaigęs nuo narkotinių medžiagų. Tokią įžvalgą patvirtina ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 49 straipsnio 3 dalis, kur numatyta, kad darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki trisdešimt kalendorinių dienų mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokestį (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Šis punktas leidžia daryti išvadą, kad kol kaltė nėra nustatyta, darbuotojas negali prarasti viso darbo užmokesčio.

Autorės nuomone, tuo atveju, kai darbuotojas nesutinka priimti darbdavio pasiūlymo dėl nuotolinio darbo būtina įvertinti atsisakymo priežastis. Jeigu atsisakoma dėl objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, nenoras dirbti iš namų dėl to, kad tai pakenks darbo ir šeimyninių įsipareigojimo derinimui (jeigu buvo nustatyta, kad darbas iš namų) – tokiu atveju pritaikyta priemonė dėl nušalinimo be darbo užmokesčio laikytina neproporcinga ir neteisinga. Siūlytina tokiu atveju darbdaviui pasiūlyti darbuotojui kitus įmanomus variantus ir tik tuomet, kai darbuotojo atsisakymas neturi rimto, pateisinamo pagrindo ir nebuvo pasiektas abiejų pusių konsensusas, taikyti minėtą priemonę. Akivaizdu, kad darbuotojo atsisakymas nepateikiant esminių argumentų gali būti traktuojamas kaip tyčinis veiksmas siekiant pakenkti kitų kolegų sveikatai, kadangi vykdant darbo funkcijas įprastoje vietoje, gali kilti grėsmė užkrėsti kitus darbuotojus.

Taigi, apibendrinant, nustatyta, kad tam tikrais atvejais nuotolinis darbas gali būti identifikuojamas net ir be šalių susitarimo. Taip pat nuotolinio darbo skyrimo pagrindu gali būti ne tik darbuotojo prašymas ir šalių susitarimas, bet ir darbdavio pasiūlymas. Jeigu

---

<sup>2</sup> Nušalinimas nuo darbo – tai laikinas darbo funkcijos vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, kai darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulgyto darbo (Davulis, 2018, p. 180).

darbdavys atsisako tenkinti darbuotojo prašymo dirbti nuotoliniu būdu, jo atsisakymas turi būti pagrįstas ir motyvuotas, kadangi priešingu atveju gali kilti įtarimų dėl diskriminacijos. Išsiaiškinta, kad darbdavys negali vienašališkai nustatyti darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu, turi būtina būti darbuotojo sutikimas. Be to, įstatymas numato, kad darbuotojui atsisakius dirbti nuotoliniu būdu, bus taikomos neigiamos teisinės priemonės, tačiau nustatyta, kad toks reguliavimas prieštarauja Darbo kodekso 52 str. 2 d. Be to, darbe padaryta išvada, kad įstatyme įtvirtinta darbdavio diskrecija sprendžiant darbuotojo grėsmės lygį siūlant darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu, yra per plati teisė, suteikianti darbdaviui didelį savarankiškumą, kas galėtų turėti neigiamas pasekmes, kadangi darbdavys gali vadovautis ne tik saugumo principais, bet ir asmeniniais interesais. Taip pat nustatyta, kad nušalinimas iš darbo, nemokant darbo užmokesčio ne visais atvejais laikoma proporcinga priemonė darbuotojo atžvilgiu.

### **3.2. Darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, nediskriminavimas**

Nuotolinis darbas negali būti priežastimi dėl ko bus mažinamos darbuotojo teisės ir garantijos, todėl nuotolinis darbuotojas, kaip ir visi kiti darbuotojai, kurie dirba darbdavio patalpose, išlaiko visas darbuotojo teises ir garantijas bei prieigą prie darbdavio infrastruktūros (Davulis, 2020, p. 205). Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojo teisių ir garantijų apimtį tokia pačia apimtimi, kaip ir darbuotojų, dirbančių įprastoje darbo vietoje. Be to, svarbu užtikrinti, kad darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu nebūtų diskriminuojami vien dėl to, kad darbo funkcijas vykdo kitoje, nei įprastoje darbo vietoje.

Europos Sąjungos Susitarimo 10 straipsnis numato, kad darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu turi teisę kelti savo kvalifikaciją ir turi tokias pačias karjeros galimybes kaip ir darbuotojai, dirbantys įprastoje darbdavio darbo vietoje. Susitarimas taip pat detalizuoja, kad darbdavys privalo užtikrinti mokymus susijusius su nuotoliniu darbu bei suteikti visapusišką informaciją tam, kad būtų įgytos žinios apie šį darbo organizavimo būdą bei valdymą (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002). Minėti mokymai yra būtini tiek darbuotojams, kurie dirbs nuotoliniu būdu, tiek ir vadovams, kurie turės duoti nurodymus pavaldiems nuotoliniams darbuotojams. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato identišką reguliavimą, tačiau nedetalizuoja aspekto dėl mokymų.

Kalbant detaliau apie numatytą nediskriminavimo aspektą, svarbu pabrėžti, kad darbdavys tokio reguliavimo įgyvendinimą gali užtikrinti jam priimtiniu būdu, tačiau svarbiausia, kad būtų pasiektas pagrindinis tikslas – darbuotojas, dirbantis darbdavio

patalpose ir darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu turi tokias pačias teises norint kandidatuoti į tam tikras aukštesnes pareigas, o darbdavio sprendimas, renkant darbuotoją, kuris tiktų konkrečioms pareigoms, neturi priklausyti nuo darbuotojo darbo organizavimo formos. Be to, svarbu užtikrinti, kad kvalifikacijos kėlimo ir karjero galimybės informaciją būtų pasiekta tinkamai visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo to kur jie dirba, todėl organizuojant mokymus arba platinant informaciją dėl karjeros galimybių darbdavys privalo pasirinkti tokį informavimo būdą, kuris bus prieinamas kiekvienam darbuotojui. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad svarbu ne tik tam tikri veiksmai įgyvendinant minėtas pareigas, įtvirtintas įstatyme, tačiau svarbu suteikti visapusišką informaciją apie tai, kad dirbant nuotoliniu būdu darbuotojai turi tokias pačias teises kaip ir kiti darbuotojai ir kad nuo darbo organizavimo formos jų darbo sąlygos, arba darbo stažo apskaičiavimas nebus ribojamas. Kitaip tariant būtina palaikyti komunikaciją su darbuotojais ir atvirai suteikti informaciją, siekiant išvengti bet kokių įtarimų dėl diskriminacijos arba teisių varžymo.

Darbdavys privalo užtikrinti ne tik savo ir darbuotojo komunikacijos palaikymą, bet ir darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu komunikaciją su kitomis kolegomis, kurie dirba darbdavio patalpose.

Europos Sąjungos Susitarimo 11 straipsnis numato, kad darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu turi tokias pačias kolektyvines teises kaip ir darbuotojai, kurie dirba darbdavio patalpose. Susitarime taip pat numatyta, kad darbdavys privalo užtikrinti, kad nebūtų sudaryta jokių kliūčių darbuotojui, dirbančiam nuotoliniu būdu komunikuoti su darbuotojų atstovais. Tokios pačios sąlygos galioja ir dalyvaujant darbuotojų atstovų rinkimuose arba nuotolinį darbuotoją atstovaujant. Be to, darbuotojui turi būti nuo pat pradžių nurodytas padalinys per kurį jis galės įgyvendinti savo kolektyvines teises (Bendrasis susitarimas dėl teledarbo..., 2002). Tuo tarpu Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 52 straipsnio 7 dalis numato, kad darbdavys privalo sudaryti sąlygas nuotolinį darbą dirbantiems darbuotojams bendrauti ir bendradarbiauti su kitais darbdavio darbovietėje dirbančiais darbuotojais ir darbuotojų atstovais, gauti iš darbdavio informaciją. Lyginant abu reguliavimus, galima pastebėti, kad Susitarimas apima daugiau aspektų, pavyzdžiui, dėl tokių pačių kolektyvinių teisių. Tačiau, galime teigti, jog abu reguliavimai tarpusavyje koreliuoja, kadangi nuostatos tikslas yra vienodas.

Darbdavys, įgyvendinant minėtą nuostatą dėl darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu bendravimo ir bendradarbiavimo privalo užtikrinti visiems vienodas sąlygas komunikavimui. Nors nuostata iš esmės yra imperatyvus pobūdžio, įstatymų leidėjas palieka darbdaviui pačiam nuspręsti koku būdu tai bus realizuojama. Tuo atveju,

kai nuotoliniu būdu dirba ne visi darbuotojai, akivaizdu, kad darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, gyvo bendravimo su kolegomis užtikrinimas yra ribotas, kadangi tarp kolegų egzistuoja atstumas, tačiau darbdavys gali imtis inovatyvių sprendimų ir komunikacijos užtikrinimą palaikyti, pavyzdžiui, naudojant informacines technologijas.

Taigi, vykdant susitarimą dėl nuotolinio darbo darbdaviui keliami reikalavimai užtikrinti visų darbuotojų lygiateisiškumą nepriklausomai nuo darbo organizavimo formos. Nepaisant to, kad tam tikrais atvejais kyla sunkumų minėtus veiksmus atlikti, darbdavys privalo dėti maksimalias pastangas, kad nekiltų įtarimų dėl diskriminacijos.



## IŠVADOS

1. Nuotolinio darbo užuomazgos buvo pastebėtos XX a. JAV. Šis institutas palaipsniui įsitvirtino, o įvairūs mokslininkai plėtojo jį plačiau. Nepaisant to, kad nėra vieno bendro apibrėžimo, bendriausia prasme nuotolinis darbas suprantamas kaip darbo funkcijų atlikimas ne darbdavio patalpose. Bendrąjį supratimą papildė kiti esminiai elementai, pavyzdžiui, informacinių technologijų naudojimas arba darbo funkcijų atlikimas konkrečiai iš namų, atitinkamai vieno esminio elemento papildymas lemia kitos sąvokos naudojimą. Kalbant apie Lietuvą, Lietuvos teisiniame reguliavime nuotolinio darbo sampratos iki 2010 m. nebuvo, prieš tai galiojantis teisės aktas numatė tik namudinį darbą (darbo funkcijų atlikimas iš namų), vėliau 2010 m. namudinis darbas buvo pakeistas į nuotolinį darbą, praplečiant darbo vietos ribas. Lietuvoje nuotolinis darbas suprantamas kaip darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas darbo funkcijas reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas. Nustatyta, kad nuotolinis darbas Lietuvoje apima savyje tiek namudinį darbą, tiek ir darbą, naudojant informacines technologijas. Be to, išsiaiškinta, kad nuotolinis darbas gali būti klasifikuojamas pagal įvairius kriterijus: nuotolinio darbo laikas, darbo vieta, informacinių technologijų ne(naudojimas) bei periodiškumas.

2. Sudarant susitarimą dėl nuotolinio darbo darbuotojas ir darbdavys privalo aptarti nuotolinio darbo esminius aspektus: darbo laikas, sauga ir sveikata, darbo priemonės ir išlaidų kompensavimas, darbuotojo atskaitingumas darbdaviui, asmens duomenų apsauga bei konfidencialios informacijos apsauga. Nuotolinio darbo ypatumai pasireiškia tuo, kad minėti aspektai atskleidžiami kitaip, dėl specifiško darbo organizavimo būdo.

2.1. Nors įstatymas numato, kad darbuotojas savo darbo laiką skirsto savo nuožiūra, šiame darbe nustatyta, kad būtina darbo laiko aspektą detaliai raštu aptarti su darbuotoju nuotolinio darbo susitarime, priešingu atveju kyla tokios rizikos: nenutrūkstamo darbo proceso sustabdymas, nenumatytas darbo užmokesčio sumos padidėjimas, nepasiekiamumas bei asmeninio ir profesinio gyvenimo sutapatinimas.

2.2. Jeigu darbdavys suteikia darbuotojui darbo priemones – būtina aptarti darbo priemonių suteikimo ir naudojimosi tvarką. Jeigu darbuotojas darbo funkcijoms vykdyti naudoja savo asmenines darbo priemones, rekomenduojama šalims susitarti dėl minimalios kompensacijos už asmeninių priemonių naudojimą darbo tikslais. Kalbant apie išlaidų kompensavimą, nustatyta, kad išankstinis nuotolinį darbą reglamentuojančiose

dokumentuose nustatymas, kad papildomų išlaidų nebus – laikomas neteisėtų veiksmų iš darbdavio pusės. Taip pat darytina išvada, kad tam tikrų papildomų išlaidų kategorija sunkiai identifikuojama (vanduo, internetas, elektra), tačiau tai nereiškia, kad darbuotojas dėl to praranda teisę į papildomų išlaidų kompensavimą.

2.3. Darbdavys privalo suteikti visapusišką informaciją apie saugos ir sveikatos reikalavimus, o darbuotojas privalo jų laikytis. Jeigu darbuotojas patirs traumą, dirbant nuotoliniu būdu, šis įvykis bus traktuojamas kaip nelaimingas atsitikimas jeigu bus nustatytas priežastinis ryšys: ar darbuotojas tuo metu vykdė darbo funkcijas ir ar tai įvyko darbuotojo darbo laiko metu.

2.4. Siekiant išvengti ginčų, susitarime dėl nuotolinio darbo darbuotojas ir darbdavys turi aptarti darbuotojo atskaitingumo darbdaviui periodiškumą, laiką bei atskaitingumo būdą.

2.5. Nuotolinės darbo vietos aplinka nėra tokia saugi konfidencialios informacijos atžvilgiu, todėl darbdavys privalo dėti papildomas pastangas tam, kad tokia informacija būtų apsaugota, o darbuotojas privalo laikytis tokių nurodymų. Be to, nustatyta, kad įgyvendinant kontrolės mechanizmą, darbdavys gali pažeisti darbuotojo privatumą ir (ar) duomenų apsaugą tuo atveju, kai darbuotojas daro pažeidimus.

3. Darbe išsiaiškinta, kad nuotolinio darbo skyrimo pagrindu gali būti ne tik darbuotojo prašymas ir šalių susitarimas, bet ir darbdavio pasiūlymas, tačiau vienašališko nuotolinio darbo skyrimas negalimas. Be to, tam tikrais atvejais nuotolinio darbo faktas gali būti identifikuojamas be raštiško susitarimo. Nustatyta, kad nuostata, kurioje numatyta, kad darbuotojui atsisakius bus taikomos neigiamos teisinės priemonės prieštarauja Darbo kodekso 52 str. 2 d. Taip pat nustatyta, kad įstatyme įtvirtinta nuostata, kurioje numatyta darbdavio diskrecija vertinti grėsmės lygį yra per plati ir neapibrėžta, o nuostata dėl nušalinimo iš darbo, nemokant darbo užmokesčio, ne visais atvejais laikoma proporcinga darbuotojo atžvilgiu. Be to, nustatyta, kad darbdavys privalo dėti pastangas, kad nesusidarytų atvejų, kuomet nuotoliniai darbuotojai yra diskriminuojami kitų darbuotojų atžvilgiu. Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojo teisių ir garantijų apimtį tokia pačia apimtimi, kaip ir darbuotojų, dirbančių įprastoje darbo vietoje.

## PASIŪLYMAI

1. Papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnį 5<sup>1</sup> punktu:

**„Darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu naudojant informacines technologijas, turi teisę atsijungti nuo skaitmeninių įrenginių ir būti darbdavių nepasiekiamais ne darbo laiku, naktį, poilsio ir švenčių dienomis, jei šalys iš anksto nėra susitarę dėl tokio darbo laiko arba to nereikalauja darbo pobūdis. Darbdavys neturi teisės taikyti neigiamas pasekmes darbuotojui už tokios teisės įgyvendinimą“.**

2. Pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnį 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„Jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos. Kompensacijos mokėjimo sąlygas **darbdavys privalo suderinti su darbuotoju ne vėliau kaip iki nuotolinio darbo pradžios“.**

3. Pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnį 2 punktą ir jį išdėstyti taip:

„Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu, **darbdavio pasiūlymu** arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas, **išskyrus atvejus, kuomet nuotolinis darbas yra būtina priemonė, kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbė ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną.** Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę“.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai

#### Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“ (1996) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8eEUtvp4wzcJ:https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1792\\_konv177.doc+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8eEUtvp4wzcJ:https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1792_konv177.doc+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt) [žiūrėta 2022 m. kovo 19 d.].

#### Europos Sąjungos teisės aktai

2. Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. balandžio 27 d. reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas), OL 2016 L 119/1, p. 1-88.

#### Lietuvos Respublikos teisės aktai

3. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). Valstybės žinios, 33-1014.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (2016). *Teisės aktų registras*, 23709.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymas (2010). *Valstybės žinios*, 81-4221.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikinimosi tvarkos patvirtinimo“, *Teisės aktų registras*, 41-1294.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl Atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 81-3690.

## Specialioji literatūra

10. Avery, C. and Zabel, D., (2001). *The flexible workplace: A source book of information and research*. Westport, CT: Quorum Books.
11. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M., (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects.
12. Bagdonaitė, A., (2017). Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas. *Teisė*, 1040, p. 171-183, [https://doi: 10.15388/Teise.2017.104.10852](https://doi.org/10.15388/Teise.2017.104.10852).
13. Bridoux, F. and Taskin, L. (2010). Telework: a challenge to knowledge transfer in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 21: 13, 2503-2520, [https://doi: 10.1080/09585192.2010.516600](https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516600).
14. Danzinger, J. and Kelly Garrett, R. (2007). Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, Vol. 25, No. 1. [https://doi:10.1177/0894439306293819](https://doi.org/10.1177/0894439306293819).
15. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
16. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed. Consolidated Report*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.yumpu.com/en/document/read/8316659/the-legal-and-contractual-situation-of-teleworkers-in-the-eurofound> [žiūrėta 2022 m. kovo 14 d.].
17. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *The health and safety issues for teleworkers in the European Union. Consolidated Report*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Health%20&%20Safety%20Issues%20for%20Teleworkers.pdf](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Health%20&%20Safety%20Issues%20for%20Teleworkers.pdf) [žiūrėta 2022 m. kovo 19 d.].
18. Grigonienė, R. (2020). Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai. *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*, 81-111, [http://doi:10.13140/RG.2.2.23974.65604](http://doi.org/10.13140/RG.2.2.23974.65604).
19. Huws, U. (1974). *The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White Collar Work*. London: Low Pay Unit.
20. Jaakson, K. and Kallaste, E. (2010). *Beyond flexibility: reallocation of responsibilities in the case of telework*. *New Technology, Work and Employment*, Vol. 25, Issue 3, 196-209, <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00248.x>.

21. Messenger J. C. (2019). *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*, <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00005>.
22. Minkevičiūtė, V. (2020). *Nuotolinio darbo ypatumai*. Vilniaus universitetas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://talpykla.elaba.lt/elabafedora/objects/elaba:69379227/datastreams/MAIN/content> [žiūrėta 2022 m. kovo 7 d.]
23. Nakrošienė, A. ir Butkevičienė, E., (2016). Nuotolinis darbas Lietuvoje: Samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/filosofijasociologija/2016/4/7333> [žiūrėta 2022 m. kovo 19 d.].
24. Shin, B., Sheng, L. and Higa, K. (2000). Telework: Existing Research and Future Directions. *Journal of Organisational Computing and Electronic Commerce*, [https://doi.org/10.1207/S15327744JOCE1002\\_2](https://doi.org/10.1207/S15327744JOCE1002_2).
25. TAMAŠAUSKAITĖ-JANICKĖ, G. (2016). *Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S), Vilniaus universitetas. Vilnius.
26. Wiener, N. (1989). *The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society* London: Free Association Books [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://monoskop.org/images/6/60/Wiener\\_Norbert\\_The\\_Human\\_Use\\_of\\_Human\\_Beings\\_1989.pdf](https://monoskop.org/images/6/60/Wiener_Norbert_The_Human_Use_of_Human_Beings_1989.pdf) [žiūrėta 2022 m. kovo 28 d.].

## **Teismų praktika**

### Konstitucinio Teismo jurisprudencija

27. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. balandžio 18 d. nutarimas. Teisės aktų registras, 6411.

### Bendros kompetencijos teismų praktika

28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-445/2008.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-328/2011.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-55-378/2016.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021.

32. Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-401-115/2010.
33. Kauno apygardos teismo 2015 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A1346-259/2015.
34. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1341-912/2019.
35. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. sausio 19 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. E2-1315-1099/2020.

### **Kiti šaltiniai**

36. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 1231 ir 1291 straipsniais įstatymo projekto (2010), XIP-1999 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=371148](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=371148) [žiūrėta 2022 m. kovo 12 d.].
37. Blažienė, I. (2008). *Telework in Lithuania*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/12/articles/lt0712019i.htm> [žiūrėta 2022 m. kovo 11 d.].
38. Davulis, T. (2020). *Ką reikia žinoti apie darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://mokslolietuva.lt/2020/03/vu-darbo-teises-ekspertas-prof-tomas-davulis-ka-reikia-zinoti-apie-darbuotoju-ir-darbdaviu-teises-epidemijos-laikotarpiu/> [žiūrėta 2022 m. kovo 11 d.].
39. Elektroninis Senosios graikų-lietuvių kalbos žodynas (2015). Vilniaus universitetas, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://lkiis.lki.lt/senoves-graiku-lietuviu> [žiūrėta 2022 m. kovo 3 d.].
40. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo (2002) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1114> [žiūrėta 2022 m. kovo 3 d.].

41. Eurofond (2021) *Right to disconnect: Exploring company practices* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/lt/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices> [žiūrėta 2022 m. kovo 5 d.].
42. Europos parlamentas (2021). *Rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_LT.html#title2](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_LT.html#title2) [žiūrėta 2022 m. kovo 7 d.].
43. Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo (2016) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile20170130170457\\_Implementation-framework-agreements-overview-december2016.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile20170130170457_Implementation-framework-agreements-overview-december2016.pdf) [žiūrėta 2022 m. kovo 5 d.].
44. Goncharoff, K. (1985). *The computer. Telecommuters say there's no workplace like home* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.nytimes.com/1985/03/24/jobs/the-computer-telecommuters-say-theres-no-workplace-like-home.html> [žiūrėta 2022 m. kovo 1 d.].
45. Grigoryan, K. (2021). *Nelaimingas atsitikimas dirbant nuotoliniu būdu – kieno tai atsakomybė?* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://teisesklinika.lt/nelaimingas-atsitikimas-darbe/> [žiūrėta 2022 m. kovo 17 d.].
46. Lietuvos Respublikos Vyriausybė (2010). Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123<sup>1</sup> ir 129<sup>1</sup> straipsniais projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.371148> [žiūrėta 2022 m. kovo 12 d.].
47. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2022). *Dėl projekto* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.lampss.lt/attachments/article/78/Darbo%20kodekso%20pakeitimo%20projektas31\\_3.pdf](https://www.lampss.lt/attachments/article/78/Darbo%20kodekso%20pakeitimo%20projektas31_3.pdf) [žiūrėta 2022 m. kovo 20 d.].
48. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2022). *Naujovės tėvams: taps lengviau derinti darbo ir šeimos poreikius* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/naujoves-tevams-taps-lengviau-derinti-darbo-ir-seimos-poreikius> [žiūrėta 2022 m. kovo 30 d.].
49. Prienų rajono savivaldybės administracijos direktorius 2020 m. spalio 19 d. įsakymas Nr. A3-894 „Dėl Nuotolinio darbo Prienų rajono savivaldybės administracijoje tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Teisės aktų registras*, 21645.



50. Schiff, F.W. (1979). *Working At Home Can Save Gasoline*. The WashingtonPost, Washington DC: The Washington Post Company
51. Hering, B. (2015). *The History of Telecommuting and Where It Stands Now*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.flexjobs.com/blog/post/the-history-of-telecommuting-stands-now> [žiūrėta 2022 m. kovo 14 d.].
52. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, (2020). *Darbuotojų asmens duomenų tvarkymas, organizuojant darbą nuotoliniu būdu* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Rekomedacija%20del%20darbuotoju%20duomenu%20tvarkymo%20nuotolinio%20darbo%20metu%2020-04-09.pdf> [žiūrėta 2022 m. kovo 12 d.].

## SANTRAUKA

### Nuotolinio darbo ypatumai Lietuvoje

#### Kristine Grigoryan

Analizuojant mokslininkų padarytas išvadas doktrinoje, Lietuvos reikšmingus šiai temai teisės aktus, Europos Sąjungos įtvirtintus teisinius standartus bei teismų praktika yra atskleidžiama nuotolinio darbo ir jo ypatumu tematika.

Pirmoje dalyje siekiama atskleisti nuotolinio darbo atsiradimo ištakas, nuotolinio darbo sampratos problematika bei analizuojama nuotolinio darbo samprata, klasifikavimas bei teisinio reguliavimo raida Lietuvoje. Nustatyta, kad nėra vieno bendro apibrėžimo, tačiau bendriausia prasme tai suprantama kaip darbo organizavimo forma, pasireiškianti darbo funkcijų vykdymu ne darbdavio patalpose, todėl priklausomai nuo pasirinktų elementų, kurie papildo nuotolinio darbo vykdymą – apibrėžimas gali kisti.

Antroje dalyje siekiama atskleisti susitarimo dėl nuotolinio darbo tūrinių bei nustatyti problematiką. Nuotolinio darbo ypatumai pasireiškia dėl to, kad minėto susitarimo aspektai atskleidžiami kitaip, nei įprastai dėl specifinio darbo organizavimo būdo. Šioje dalyje analizuojamas darbo laikas, darbo priemonių ir išlaidų kompensavimo klausimas, darbuotojo sauga ir sveikata, atskaitingumo darbdaviui aspektas, konfidencialios informacijos apsauga bei darbuotojo duomenų ir privatumo apsauga. Minėti ypatumai atskleidžiami lyginant Lietuvos teisinį reguliavimą su Europos Sąjungos socialinių partnerių bendruoju susitarimu dėl teledarbo.

Trečiojoje dalyje siekiama atskleisti nuotolinio darbo vykdymo ypatumus. Nustatoma, kad nuotolinio darbo skyrimo pagrindu gali būti darbuotojo prašymas, darbdavio pasiūlymas ir šalių susitarimas bei detaliau analizuojama darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu darbdavio pasiūlymu, nustatant teisės akto spragas bei numatant jų sprendimo būdus. Be to analizuojamas nediskriminavimo aspektas nuotoliniu darbuotojų atžvilgiu.

## SUMMERY

### **Peculiarities of Telework in Lithuania**

#### **Kristine Grigoryan**

Analyzing the conclusions made by scientists in the doctrine, the legal acts of Lithuania relevant to this topic, the legal standards established by the European Union and the topic of telework and its peculiarities revealed by the case law.

The first part aims to reveal the origins of telework, the problems of the concept of telework and analyzes the concept of telework, classification and the development of legal regulation in Lithuania. It has been found that there is no single common definition, but in a more general sense it is understood as a form of work organization that takes place outside the employer's premises, so the definition may vary depending on the elements chosen to complement telework.

The second part aims to reveal the scope of the telework agreement and identify the issues. The specific nature of teleworking is due to the fact that aspects of the agreement are disclosed differently than usual due to the specific way in which work is organized. This section analyzes working time, the issue of compensation for work equipment and costs, the safety and health of the employee, the aspect of accountability to the employer, the protection of confidential information and the protection of employee data and privacy. The mentioned peculiarities are revealed by comparing the legal regulation of Lithuania with the general agreement of the social partners of the European Union on telework.

The third part aims to reveal the peculiarities of teleworking. It is established that the application of telework may be based on the employee's application, the employer's offer and the agreement of the parties, and the employee's refusal to work remotely on the employer's proposal shall be analyzed in detail, identifying gaps in the legislation and providing solutions. In addition, the aspect of non-discrimination in relation to distance workers is analyzed.