

VILNIAUS UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
Darbo teisės katedra

Ievos Kutkaitienės
V kurso darbo teisės studijų atšakos
studentės

Magistro darbas

**DARBO LAIKO TEISINIS REGULIAVIMAS LIETUVOJE IR PASIRINKTOJE
EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖJE (AIRIJOJE)**

Vadovas: lektorius P. Koverovas
Recenzentas: doc. dr. T. Davulis

Vilnius, 2008

TURINYS

IŽANGA.....	3
1. Darbo laiko samprata ir struktūra	7
2. Darbo laiko rūšys pagal darbuotojų teisinę padėtį ir darbo laiko trukmę.....	14
2.1. Normalus darbo laikas	14
2.1.1. Kasdienio darbo trukmė.....	15
2.1.2. Kassavaitinio darbo laiko trukmė.....	17
2.1.3. Darbo laiko trukmė viršvalandinių darbų atveju	18
2.1.4. Budėjimas	27
2.1.5. Darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau sutartis, darbo laiko trukmė.....	30
2.1.6. Tam tikrų kategorijų darbuotojų darbo laiko trukmė	31
2.2. Ne visas darbo laikas	33
2.2.1. Darbuotojo ir darbdavio susitarimu ir kitais pagrindais Lietuvoje.....	33
2.2.2. Ne viso darbo laiko nustatymas pagal Airijos įstatymus.....	35
2.3. Sutrumpintas darbo laikas	39
2.3.1. Dėl kenksmingų darbo sąlygų sutrumpintas darbo laikas	39
2.3.2. Dėl asmenų iki 18 metų sutrumpintas darbo laikas	40
2.3.3. Darbas naktį.....	40
2.3.4. Darbo laikas švenčių ir poilsio dienų išvakarėse.....	44
2.3.5. Darbuotojų, kurių darbas yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, sutrumpintas darbo laikas.....	45
3. Darbo laiko režimas. Suminė darbo laiko apskaita	48
IŠVADOS	54
PRIEDAS 1	56
PRIEDAS 2	58
PRIEDAS 3	60
PRIEDAS 4	62
SANTRAUKA	65
SUMMARY	66
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	67

IŽANGA

Nuo darbo teisės atsiradimo iki XIX a. vidurio darbo laikas nebuvo ribojamas nei moterims, nei vaikams. Prancūzijoje 1932 metais darbuotojai pirmą kartą pareikalavo sutrumpinti darbo laiką. Tačiau tik XIX a. viduryje priimti pirmieji norminiai aktai, sutrumpinę moterų ir vaikų darbo laiką iki 10–11 valandų.

Anglijoje XIX a. pabaigoje pirmą kartą sutrumpintas vyrų darbo laikas. Ypač didelė įtaka padaryta po to, kai Tarptautinė darbo organizacija (toliau TDO – aut. past.) priėmė keletą konvencijų bei rekomendacijų.

Viena svarbiausių TDO konvencijų – 1935 m. Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Vėliau buvo priimta TDO rekomendacija Nr. 116, kuria vadovaujantis valstybės pagal išgales turi nustatyti keturiasdešimties valandų darbo savaitę, o tai Lietuva padarė 1990 metų liepos 24 dieną pakeisdama Darbo įstatymų kodekso 52 straipsnį – ilgai buvusios ilgesnės nei 41 valandos per savaitę darbo laiko trukmę nustatė keturiasdešimties valandų darbo savaitę.

Lietuvos nepriklausomybės atkūrimas bei įstojimas į Europos Sąjungą lėmė būtinybę pertvarkyti visuomeninio ir valstybinio gyvenimo sritis, o taip pat ir darbo santykius. Anot. T. Davulio, 1990 metais pradėta darbo teisės reforma buvo siekiama sutvarkyti egzistavusią darbo ir glaudžiai su darbu susijusių santykių sistemą ir pritaikyti ją demokratijos ir rinkos ekonomikos sąlygoms – nuo centralizuoto ir visa apimančio valstybinio imperatyvaus darbo santykių reguliavimo pereiti prie liberalesnio sutartinio reguliavimo¹.

Svarbiu žingsniu tapo Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau Lietuvos Respublikos DK – aut. past.) priėmimas, kuris buvo patvirtintas 2002 metų birželio 4 dieną, o įsigaliojo 2003 metų sausio 1 dieną².

Šios temos aktualumą ir mokslinį naujumą lemia tai, kad darbo laikas, kaip darbo ir poilsio laiko instituto poinstitutas, yra reikšminga darbo teisinių santykių turinio dalis, t. y. sudedamasis teisinių darbo santykių elementas, išreiškiantis pilietines teises ir laisves. Lietuvos Respublikos Konstitucijos³ (toliau Konstitucija – aut. past.) 49 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė kiekvienam dirbančiam žmogui turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines atostogas. Tai yra būtinos žmogaus organizmo funkcijų atstatymo ir visaverčio gyvenimo sąlygos. Būtent dėl to ir reikalinga reglamentuoti darbo laiko trukmę, nes tai daro didžiulę įtaką darbo našumui, gyvenimo kokybei bei

¹ Davulis, T., Kai kurios darbdavių organizacijų problemos. Teisė, 2001, Nr. 39, p. 7.

² Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2596.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.

darbuotojų sveikatai, todėl šias konstitucines nuostatas konkretina Žmonių saugos darbe įstatymas⁴ ir kiti norminiai aktai.

Darbuotojų darbingumui ir sveikatai atgauti, jų socialinėms ir kultūrinėms reikmėms tenkinti nustatytos šios poilsio rūšys: pertrauka pailsėti ir pavalgyti, paros poilsis, savaitės poilsis, švenčių dienos ir kasmetinės atostogos.

Konstitucijos 49 straipsnio 2 dalies norma teisę apibrėžti darbo laiko trukmę suteikia įstatymui. Pagal Žmonių saugos darbe įstatymo 40.41 ir 46 straipsnius darbo trukmė įmonėse, įstaigose, organizacijose skirstoma į tris pagrindines rūšis: normalią, sutrumpintą ir ne visą darbo laiką. Šios rūšys bus išsamiau analizuojamos toliau darbe.

Šio darbo temos aktualumą lemia ir tai, kad Valstybinės darbo inspekcijos 2006 metais atliktų patikrinimų metu iš 29,8 tūkstančių nustatytų pažeidimų 8 tūkstančiai buvo būtent dėl darbo ir poilsio organizavimo⁵.

Grafikai, vaizduojantys šių pažeidimų skaičių, pridedami darbo pabaigoje (žr. Priedas 1).

Taip pat šio darbo mokslinis naujumas – išanalizuoti, kaip pakito darbo laiko trukmės teisinis reguliavimas iki įstojimo į Europos Sąjungą ir po įstojimo.

Darbo laikas ir su juo susiję aspektai reglamentuojami įvairiuose tarptautiniuose aktuose, kurių šalis yra Lietuvos Respublika: TDO konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“, TDO konvencija Nr. 1 „Dėl 8 valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“, TDO konvencija Nr. 4 „Dėl moterų nakties darbo“, TDO konvencija Nr. 6 „Dėl vaikų nakties darbo“, TDO konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“, taip pat keletas Europos Bendrijos Tarybos direktyvų, kurių pagrindinės: 1993 m. lapkričio 23 d. 93/101/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“, 1997 m. gruodžio 15 d. 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC).

Darbo tikslas – atskleisti, įvertinti ir išanalizuoti darbo laiko trukmės teorinius ir praktinius aspektus Lietuvoje bei Airijoje bei teisiniu požiūriu įvertinti aktualių normų veiksmingumą praktikoje, identifikuoti svarbiausias šio poįstatučio teisinio bei praktinio taikymo problemas.

Atsižvelgus į šio darbo tikslą darbui keliami šie uždaviniai:

1. Atskleisti darbo laiko Lietuvos Respublikoje ir Airijoje sampratą, struktūrą, reikšmę, turinį, įtvirtinimą teisės aktuose bei jų sąveiką.

⁴ Lietuvos Respublikos Žmonių saugos darbe įstatymas, 1993, Nr. 55–1064.

⁵ Valstybinė darbo inspekcija. Metinė ataskaita. 2006 m. 2 priedas, 5 grafikas. <http://vdi.lt/index.php?5734234>

2. Išanalizuoti ir palyginti atskiras darbo laiko rūšis Lietuvos Respublikoje ir Airijoje bei įvertinti teisinį reglamentavimą.
3. Išnagrinėti darbo laiko režimo bei suminės darbo laiko apskaitos teisinį reglamentavimą Lietuvoje ir Airijoje, pagrįsti jų pakankamumą.

Tyrimo objektas – darbo laiko trukmės teisinis reglamentavimas, t. y. tarptautiniai Europos Sąjungos, Airijos bei Lietuvos Respublikos teisės aktai, kurie plačiai reglamentuoja darbo laiko trukmę. Taip pat bus tiriama teismų praktika, kuri Lietuvoje šiuo klausimu yra labai negausi, todėl daugiau šiame darbe bus analizuojami Airijos teismų sprendimai ir stengiamasi išsiaiškinti, ar teismų taikomos materialinės teisės normos pasiekia tikslą – taikymą praktikoje.

Tyrimo šaltiniai, kuriais bus remtasi darbe: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos DK, Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodeksas (toliau DĮK – aut. past.), LR Žmonių saugos darbe įstatymas ir kiti Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai, reglamentuojantys darbo laiką.

Taip pat bus remiamasi tarptautiniais teisės aktais: TDO konvencijomis, regioniniais teisės aktais – Europos socialine chartija, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, taip pat Airijos valstybės įstatymais, reglamentuojančiais darbo laiką ir kitus glaudžiai su juo susijusius aspektus.

Kadangi teismų praktika, susijusi su darbo laiko reguliavimu, Lietuvos teismuose yra labai negausi ir iš esmės susijusi su darbo laiko apskaita, kaip darbo šaltiniais bus remiamasi Airijos valstybės teismų bei kitų institucijų, nagrinėjančių darbo ginčus sprendimais, išvadomis ir rekomendacijomis.

Rašant darbą naudojamosi Lietuvos teisės mokslininkų – A. Vaišvilos, T. Davulio, V. Tiažkijaus, R. Petravičiaus, G. Bužinsko, A. Dambrausko, I. Nekrošiaus, V. Nekrašo bei kt. monografijomis, straipsniais ir kt. darbais.

Darbe taikyti įvairūs mokslinio tyrimo metodai:

- sisteminis analizės metodas, kuriuo remiantis darbo laiko poįstitutis nagrinėjamas kaip glaudžiai susijęs su kitais institutais;
- lyginamasis metodas, kurio pagalba bus siekiama lyginamuoju aspektu įvertinti darbo laiko teisinį reglamentavimą Lietuvoje, Airijoje ir tarptautiniame bei Europos Sąjungos lygmenyje;
- lyginamasis istorinis metodas, kurio pagalba bus atskleista, kaip darbo laiko trukmė buvo reglamentuojama iki Lietuvos Respublikos DK įsigaliojimo bei įsigaliojus

Lietuvos Respublikos DK, taip pat panagrinėta, kaip pakito Airijos valstybės darbo laiko trukmės reglamentavimas palyginus su ankstesnėmis.

Darbo struktūrą sudaro įžanga, trys dėstomosios-tiriamosios dalys, išvados, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, priedai.

Pirmojoje dalyje bus atskleista darbo laiko samprata bei struktūra.

Antrojoje dalyje bus išanalizuotos darbo laiko rūšys, jų skirtumai bei reikšmė.

Trečioji dalis bus skirta darbo laiko režimui išnagrinėti ir aptarti suminės darbo laiko apskaitos taikymo ypatumus.

1. Darbo laiko samprata ir struktūra

Darbo ir poilsio laikas yra atskiras darbo teisės institutas, kurį sudaro du poinstitučiai – darbo laikas ir poilsio laikas.

Darbo teisėje darbo laikas nėra suvokiamas vienareikšmiškai. Pirmiausia darbo laikas suprantamas kaip darbo santykių sudedamasis elementas⁶, lygiai taip pat kaip ir darbo užmokestis, materialinė atsakomybė ir kt. Taigi atsiradus darbo teisiniams santykiams abu subjektai – tiek darbdavys, tiek darbuotojas – įgyja vienas kito atžvilgiu teises ir pareigas. Darbuotojas, paklusdamas vidaus darbo tvarkai, nustatytu darbo laiku privalo būti darbo vietoje ir atlikti jam darbdavio pavestą darbą, o darbdavys – duoti, suteikti sutartą darbą bei sudaryti normalias ir saugias darbo sąlygas jam dirbti ir mokėti sutartą darbo užmokestį.

Antra, darbo laikas suvokiamas kaip darbo normos kriterijus, darbo užmokesčio matas⁷. Darbo laikas matuojamas tais pačiais vienetais kaip ir kalendorinis laikas: minutėmis, valandomis, dienomis, savaitėmis ir t. t. Tačiau įstatymų leidėjai dažnai kaip darbo laiko matą naudoja dieną, savaitę mėnesį. Pagal darbo laiko trukmę laikotarpiai, įtraukiami į darbo laiko rūšis, gali būti normuojami įvairiai. Teisinis darbo laiko reguliavimas priklauso nuo subjektų, darbo sąlygų ir kitų aplinkybių.

Taigi pagal Lietuvos Respublikos DK 142 straipsnį darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą ir kiti jam prilyginti laikotarpiai⁸. Tai suprantama kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Esminę darbo laiko dalį sudaro būtent faktiškai dirbtas laikas, kurį darbuotojas dirbo tiesioginį darbą, bet kartu į darbo laiką yra įskaitomi ir kiti su darbu susiję procesai: laikas, reikalingas parengti darbo vietą, darbo įrankius, saugos priemones ir kt.

Įstatymai ir kiti norminiai aktai gali nustatyti laikotarpius, per kuriuos darbuotojas nors ir nedirbo, bet dėl specifinio-garantinio pobūdžio yra įskaitomi į darbo laiką. Tokiems laikotarpiams galima būtų priskirti pertraukas darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką stažuotės, kvalifikacijos kėlimas, privalomų medicinos apžiūrų laikas, prastovos ir nušalinimo nuo darbo laikas, kai darbuotojas privalo laikytis darbovietėje nustatytos tvarkos, ir kt. laikotarpiai.

Į darbo laiką įeina:

- faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose;

⁶ Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. *Darbo teisė*, Vilnius, Justitia, 1999.

⁷ Žr. ten pat.

⁸ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

- tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas, tarnybinės komandiruotės laikas;
- laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti;
- pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką;
- privalomų medicininių apžiūrų laikas;
- stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose;
- nušalinimas nuo darbo, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
- prastovos laikas;
- kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

Į darbo laiką neįeina:

- pravaikšta;
- neatvykimas į darbą administracijos leidimu;
- valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos;
- nedarbingumo laikas;
- pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės, atostogos;
- kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

Taigi, kaip jau buvo minėta anksčiau, didžiąją ir esminę darbo laiko dalį sudaro faktiškai dirbtas laikas, kuris yra darbuotojo dirbamas atliekant tiesioginį jam darbo sutartyje sutartą darbą. Laikas, reikalingas darbo įrankiams, darbo vietai paruošti, paprastai nėra išskiriamas. Budėjimas – nors darbuotojas ir neatlieka tiesioginio darbo, bet yra pasirengęs atlikti tam tikrus veiksmus, kad būtų užtikrinta tvarka įmonėje ar garantuotas neatidėliotinų darbų atlikimas. Išskiriama: budėjimas namuose ir budėjimas darbovietėje. Skirtumas toks, kad budėjimas darbovietėje prilyginamas faktiškai dirbtam darbo laikui, o budėjimas namuose prilyginamas bent pusei darbo laiko.

Į darbo laiką įskaitomos ir pertraukos darbe, kurios pagal norminius teisės aktus įskaitomis į darbo laiką. Darytina išvada, kad ne tik Lietuvos Respublikos DK nustatytos pertraukos gali būti įskaitomos į darbo laiką, bet ir kituose įstatymuose, Vyriausybės nutarimuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir pan. Prie tokių priskiriamos papildomos ir specialios pertraukos pailsėti (Lietuvos Respublikos DK 159 straipsnis), kurios yra suteikiamos darbuotojams

iki aštuoniolikos metų amžiaus, kurių darbo laiko trukmė yra ilgesnė negu keturios valandos. Tokia pertrauka turi būti ne mažiau kaip trisdešimt minučių.

Darbuotojams, dirbantiems lauke ar neapšildomose patalpose, kuriose temperatūra žemesnė nei -10°C , taip pat dirbantiems labai sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos darbą, ar veikiant nepalankiems sveikatai veiksniams, turi būti nustatomos specialios pertraukos.

Taip pat krūtimi maitinančiai moteriai pagal Lietuvos Respublikos DK 279 straipsnio 8 dalį turi būti suteikiama ne mažiau kaip trisdešimt minučių pertrauka ne rečiau kaip kas tris valandas. Moters pageidavimu šis pertraukų laikas gali būti perkeltas į darbo pabaigą ar susumuojamas.

Laikas, reikalingas darbo įrankiams, vietai ir saugos priemonėms sutvarkyti ir parengti, taip pat įskaitomas į darbo laiką, kadangi jis glaudžiai susijęs su faktiškai dirbtu laiku. Tai reiškia, kad darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo, kad jis atliktų tuos veiksmus ne darbo metu, t. y. ateitų į darbą pusvalandžiu anksčiau ar baigęs darbą pasiliktų pusvalandžiu ilgiau, kad būtų sutvarkyta ir parengta darbo vieta, įrankiai ir kt. Tai yra tiesiog neatsiejama nuo tiesioginio, t. y. faktiškai dirbamo darbo.

Tarnybinės komandiruotės ir tarnybinės kelionės atveju taip pat laikas įskaitomas į darbo laiką. Tarnybinė komandiruotė – tai darbuotojo siuntimas darbdavio nurodymu ir nustatytu terminu atlikti tarnybinę užduotį ne nuolatinėje darbo vietoje. Tarnybinė kelionė – perkėlimas darbuotojo į kitoje vietoje esantį darbą. Skiriasi šių kategorijų garantinės išmokos. Tarnybinės komandiruotės atveju kartu su darbo užmokesčiu mokami dienpinigiai ir kompensuojamos kitos su tarnybine komandiruoje susijusios išlaidos. Tarnybinės kelionės atveju darbuotojui skiriami kelionpinigiai už kelionėje išbūtą laiką, taip pat darbo užmokestis už išsiruošimo, įsikūrimo naujoje vietoje laiką bei už kelionėje išbūtą laiką.

Į darbo laiką įskaitomas ir privalomų medicininių apžiūrų laikas. Į šią sąvoką įeina tik medicininės apžiūros, kurios yra susijusios su darbuotojo darbu ir kurios yra būtinos dėl tam tikro darbo pobūdžio, darbuotojo amžiaus ir kt. Paprastai darbdavys turi organizuoti tokias medicininės apžiūras ir tvirtinti darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir su sveikatos priežiūros įstaiga suderintą patikrinimų grafiką⁹. Į darbo laiką nėra įskaitomos medicininės apžiūros, kurios yra atliekamos paties darbuotojo iniciatyva ir nėra susijusios su darbu (stomatologo apžiūra ar medicininė apžiūra vairuotojo pažymėjimui gauti).

Stazuotės, kvalifikacijos kėlimo darbovietėje ar mokymo centruose laikas taip pat įskaitomas į darbo laiką, tačiau kaip ir medicininės apžiūros atveju, ne visas profesinių įgūdžių tobulinimas

⁹ Žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 265 straipsnis.

įskaitomas į darbo laiką, o tik vykdomas darbdavio siuntimu ir darbuotojo sutikimu. Savarankiškas darbuotojo mokymasis, nors ir susijęs su darbu, neįskaitomas į darbo laiką.

Į darbo laiką įskaitomų stažuuočių, kvalifikacijos kėlimo laikas vykdomų tik darbdavio iniciatyva kildinama iš Lietuvos Respublikos DK 127 straipsnio, kur nustatyta darbuotojo pareiga atlyginti visas darbdavio per paskutinius vienerius metus patirtas išlaidas, susijusias su darbuotojo mokymu, kvalifikacijos kėlimu, stažuotėmis, jeigu darbuotojo pareiškimu nutraukiama darbo sutartis be svarbių priežasčių.

Nušalinimo nuo darbo atveju paprastai į darbo laiką nėra įskaitoma, nes paprastai darbuotojas nušalinamas dėl jo kaltės: kai darbe pasirodo neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių medžiagų (Lietuvos Respublikos DK 123 straipsnis) arba atsisako nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (Lietuvos Respublikos DK 265 straipsnis). Gali būti ir kiti atvejai, kai už tam tikrus teisės pažeidimus darbuotojas gali būti nušalintas nuo darbo. Tie atvejai, numatyti Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 29 straipsnyje, už atskirų rūšių administracinius teisės pažeidimus, padarytus ryšium su darbuotojo tarnybinių pareigų atlikimu¹⁰.

Bet yra išimtinų atvejų – kai nušalinimo nuo darbo laikas yra įskaitomas į darbo laiką. Tokiais atvejais nušalintas darbuotojas privalo būti savo darbo vietoje, laikytis darbo režimo ir vidaus darbo tvarkos taisyklių.

Prastovos laikas į darbo laiką įskaitomas visada. Skiriasi tik darbo užmokestis ir kompensacijų dydis, priklausomai nuo to, dėl kieno kaltės paskelbta prastova.

Į darbo laiką gali būti įskaitomi ir kiti laikotarpiai, kurie nustatyti kituose norminiuose aktuose, t. y. ne tik įstatymuose, bet ir poįstatyminiuose aktuose. Tai tokie laikotarpiai kaip darbų sustabdymas sugedus darbo priemonėms ar susidarius avarinei situacijai, ar dėl susidariusių pavojingų gamtinių sąlygų sustabdžius darbus ir kiti atvejai, numatyti Lietuvos Respublikos DK 266 straipsnyje.

Į darbo laiką nėra įskaitoma pravaikšta, t. y. darbuotojo neatvykimas į darbą be darbdavio ar administracijos leidimo. Tai traktuojama kaip darbo drausmės pažeidimas.

Labai panašus laikotarpis, kuris nėra įskaitomas į darbo laiką, yra neatvykimas į darbą administracijos leidimu. Skirtumas toks, kad neatvykimas į darbą administracijos leidimu nėra laikomas darbo drausmės pažeidimu.

Į darbo laiką taip pat nėra įskaitomas laikas, praleistas atliekant įvairias valstybines, visuomenines ar piliečio pareigas, karinės tarnybos atlikimas, mokomosios karinės pratybos. Taigi tokių pareigų kaip rinkimų teisės įgyvendinimas, Seimo nario pareigų atlikimas, atvykimas į teismą,

¹⁰ Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1–1.

prokuratūra, atlikti visuomeninės organizacijos ar darbuotojo atstovo pareigas ar atlikti donoro pareigas nėra įskaitomos į darbo laiką.

Į darbo laiką taip pat nėra įskaitomas nedarbingumo laikas. Skiriamos dvi nedarbingumo laiko rūšys. Pirma rūšis – nedarbingumas dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, kurių atveju pareigos ir darbo vieta paliekama, kol darbuotojas atgaus darbingumą arba jam bus nustatytas invalidumas. Antra nedarbingumo laiko rūšis yra laikinasis nedarbingumas, kai darbuotojas tampa laikinai nedarbingas dėl ligos ir jam taip pat paliekamos pareigos bei darbo vieta, kol jis pasveiks.

Taip pat į darbo laiką nėra įskaitomos kai kurios pertraukos ir kiti laikotarpiai, tai:

- pertraukos pailsėti ir pavalgyti (Lietuvos Respublikos DK 158 straipsnis);
- kas savaitinis poilsis (Lietuvos Respublikos DK 162 straipsnis);
- kasdienis poilsis (tarp darbo dienų ir pamainų – Lietuvos Respublikos DK 160 straipsnis);
- švenčių dienos (Lietuvos Respublikos DK 162 straipsnis) ir kasmetinės ir tikslinės atostogos (Lietuvos Respublikos DK 165–182 straipsniai).

Įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatyti ir kiti laikotarpiai, kurie nėra įskaitomi į darbo laiką.

Taigi yra svarbu žinoti – tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, – kurie laikotarpiai yra įskaitomi į darbo laiką, o kurie – ne, kadangi darbuotojui tai tiesiogiai daro įtaką jo darbo užmokesčiui. Akivaizdu, kad nuo darbo laiko trukmės apskaičiavimo teisingumo tiesiogiai priklauso tai, ar teisingai bus apskaičiuotas darbuotojui darbo užmokestis, kuris yra esminė paskata darbuotojui dirbti.

Pagal Airijos Minimalaus darbo užmokesčio įstatymo 9 dalį¹¹ darbo valandos yra:

a) valandos, kurios yra nustatytos

- darbo sutartyje;
- kolektyvinėje sutartyje, su kuria darbuotojas yra susijęs;
- registruotame darbuotojų-darbdavių susitarime, su kuriuo darbuotojas yra susijęs;
- pranešime darbdavio darbuotojui (pagal Darbo laiko organizavimo įstatymo 17 dalį);
- ar kokiame kitame susitarime ar sutartyje, sudarytoje tarp darbuotojo ir darbdavio ar jų atstovų, kurioje būtų nustatytos nuostatos ar sąlygos, susijusios su darbo laiku;

b) valandų skaičius, per kurį darbuotojas atlieka darbą ar eina pareigas, ar dirba tam tikrą darbą, ar jis yra reikalingas darbdaviui atlikti darbą ir jam yra mokamas darbo užmokestis.

¹¹ National Minimum Wage Act, 2000, No. 5/2000. <http://www.irishstatutebook.ie>

Kaip bebūtų, didžiausią darbo valandų skaičių sudaro tiesioginis darbas.

Į darbo laiką yra įskaitoma:

- viršvalandžiai;
- kelionės į komandiruotę laikas;
- laikas, praleistas stažuotėse, mokymuose, studijose ir kursuose, kuriuos organizuoja darbdavys darbovietėje ar kitoje vietoje, taip pat kurie vyksta darbo laiku.

Į darbo laiką nėra įskaitoma:

- budėjimo namuose laikas, mokymai surengti darbdavio ar jo interesais, kuriam darbuotojas (kuris atliks budėtojo darbą) dirbs;
- laikas, praleistas ne darbe kasmetinių atostogų, ligos atveju, įvaikinimo atostogų, motinystės atostogų, prastovos laikas, streiko laikas;
- laikas, sugaištas kelionėje iš namų į darbą ir iš darbo į namus.

Taigi pagal Airijos Nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio įstatymą į darbo laiką yra įskaitomi viršvalandiniai darbai, dirbami viršijant nustatytą normalų darbo valandų skaičių.

Taip pat į darbo laiką yra įskaitomos kelionės į komandiruotę, verslo kelionės. T. y. įskaitomas tų kelionių laikas, kai jos susijusios su darbu. Taip pat įskaitomas į darbo laiką laikas, kurį darbuotojas praleidžia mokymuose, kursuose ar studijose. Taip pat kaip ir pagal Lietuvos Respublikos DK 143 straipsnio 1 dalies 6 punktą, į darbo laiką įskaitomas tik darbo laikas, praleistas ne bet kokiuose kursuose, stažuotėse, mokymuose, o tik kai tuos kursus, stažuotes ar mokymus organizuoja darbdavys ir kurie yra susiję su darbu.

Į darbo laiką Airijoje nėra įskaitomas laikas, kurį darbuotojas budi ar laukia iškvietimo kitoje vietoje nei darbovietė. Ši sąlyga turi būti numatyta darbo sutartyje. Tai reiškia, kad darbuotojas turi būti pasiruošęs bet kuriuo metu būti iškvietas darbdavio, tačiau jeigu iškvietimo nebus, jam nebus ir mokama už budėjimo laiką, ir tas laikas nėra įskaitomas į darbo laiką.

Nėra įskaitoma į darbo laiką ir kasmetinių atostogų laikas, kai darbuotojas serga, įvaikinimo atostogų laikas, streiko laikas, motinystės atostogų laikas, prastovos laikas. Dauguma šių laikotarpių, neįskaitomų į darbo laiką, sutampa su Lietuvos Respublikos DK 143 straipsnio 2 dalies 4–5 punktuose paminėtais laikotarpiais, tik Airijos įstatymuose labiau suklasifikuotos atostogų rūšys pagal tai, kokiam tikslui jos yra suteikiamos. Skirtingai nei Lietuvos Respublikos DK, prastova Airijoje nėra įskaitoma į darbo laiką, tačiau tokiu atveju darbuotojas gali reikalauti garantinių išmokų.

Nedarbingumo, t. y. ligos atvejo laikas taip pat nėra įskaitomas į darbo laiką.

Taip pat į darbo laiką nėra įskaitomas laikas, praleistas kelionėje iš namų į darbą ir iš darbo į namus.

Airijos įstatymai taip išsamiai nedetalizuoja šių laikotarpių, kurie yra įskaitomi į darbo laiką.

2. Darbo laiko rūšys pagal darbuotojų teisinę padėtį ir darbo laiko trukmę

2.1. Normalus darbo laikas

Daugelyje tarptautinių aktų yra skiriama daug dėmesio darbo laiko trukmės teisiniam reguliavimui, kad būtų užtikrintos pagrindinės žmogaus teisės. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 24 straipsnyje įtvirtinta teisė į poilsį ir laisvalaikį, taip pat pagrįstą darbo valandų ribojimą ir periodines mokamas atostogas¹².

Tuo tarpu Europos socialinės chartijos 2 straipsnio 1 dalis įpareigoja valstybės nares nustatyti priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką ir palaipsniui trumpinti darbo savaitę tiek, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksmi¹³.

Tačiau pagrindinis aktas, dėl kurio vėliau ir kituose aktuose buvo paskelbtos nuostatos – 1935 metų birželio 22 dieną TDO priimta konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“¹⁴.

Ir kiekviena TDO narė, ratifikuojanti TDO priimtą konvenciją Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“, išreiškia pritarimą:

- keturiasdešimties valandų darbo savaitės principui, kuris būtų taikomas taip, kad nenukentėtų darbuotojų pragyvenimo lygis;
- priimtoms arba remtinoms priemonėms, kurios bus laikomos tinkamomis šiam tikslui pasiekti.

TDO narės, ratifikuojančios anksčiau minėtą TDO konvenciją Nr. 47, įsipareigoja šį principą taikyti įvairioms darbuotojų kategorijoms, remiantis išsamiais atskirų konvencijų, kurios organizacijos narė yra ratifikavusi, nuostatomis.

Taip pat reikšminga yra 1919 metų TDO konvencija Nr. 1 „Dėl 8 valandų darbo dienos ir 48 darbo valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“. Pagal šią konvenciją pramonės įmonės yra:

- šachtos, karjerai, kuriuose atliekami iškasenų darbai;
- statybos, rekonstrukcijos, remonto, pertvarkymo įmonės, taip pat įvairių pastatų, geležinkelių, tramvajų linijų, uostų, kanalų, vidinių vandens tiekimo linijų įmonės ir t. t.;
- įmonės, užsiimančios keleivių vežimu, prekių vežimu ir t. t.

¹² Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68–2497.

¹³ Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49–1704.

¹⁴ TDO konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27–649.

Konvencijoje nustatoma aštuonių darbo valandų dienos trukmė ir ne ilgesnė kaip keturiasdešimt aštuonių valandų darbo savaitės trukmė¹⁵.

2.1.1. Kasdienio darbo trukmė

Pagal Lietuvos Respublikos DK 144 straipsnio 2 dalį darbo laiko trukmė neturi viršyti aštuonių darbo valandų. Išimtis gali numatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad įstatymas numato tam tikro leistino laiko normą, kurią darbuotojas turi išdirbti per tam tikrą laiko tarpą – dieną, savaitę, pamainą.

Prie tokių laiko normų galima būtų priskirti darbo dienos, normalios ir maksimalios darbo savaitės trukmes. Taigi įstatymas nustato aštuonių valandų darbo dienos normą. Tai yra svarbu, kadangi glaudžiai siejasi su viršvalandiniais darbais. Vadinasi, viršijus šią aštuonių valandų ribą, darbuotojui turėtų būti skaičiuojami viršvalandžiai, kurie paprastai apmokami didesniu tarifu nei už normalų darbo laiką. Taigi aštuonių darbo valandų dienos normos privalo laikytis visų rūšių įmonės, įstaigos. Taip pat, kai dirbama penkias darbo dienas su dviem poilsio dienomis. Tačiau jeigu dirbama šešias darbo dienas su viena poilsio diena ar taip pat taikoma aštuonių valandų darbo laiko trukmė, ar trumpesnė. Sistemiškai aiškinant su 144 straipsnio 3 dalimi, kurioje sakoma, kad maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas negali viršyti aštuonių valandų. Taigi išeitų, kad esant šešių darbo dienų savaitei darbo dienos trukmė nebus trumpinama.

Dėl aštuonių valandų darbo laiko trukmės išimtis gali nustatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys. Išimtyms gali būti tiek prailginant darbo dieną, tiek ją sutrumpinant. Keletą išimčių numato ir Lietuvos Respublikos DK:

- darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutartis, darbas, kurio trukmė gali būti dvylika darbo valandų;
- viršvalandinių darbų atveju iki keturiasdešimt aštuonių valandų per savaitę;
- tam tikrų kategorijų darbuotojams, kuriems gali būti taikoma 24 valandų per parą darbo laikas.

Taigi pagal Lietuvos Respublikos DK 4 straipsnio 2 dalį Vyriausybės priimtos teisės aktų nuostatos, pabloginančios darbuotojų padėtį palyginus su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos DK ir kiti darbo įstatymai, negalioja.

¹⁵ TDO konvencija Nr. 1 „Dėl 8 valandų darbo dienos ir 48 darbo valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“. <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs.convdisp1.htm>

Taip pat ir kolektyvinėmis sutartimis negalėtų būti nustatomos tokios sąlygos, kurios pablogintų darbuotojo padėtį.

Tad galima daryti išvadą, kad Vyriausybės nutarimais ar kolektyvinėmis sutartimis gali būti nustatoma tik trumpesnė darbo laiko trukmė.

Tuo tarpu pagal seną LTSR Darbo įstatymų kodekso 55 straipsnio 2 dalį kasdieninio darbo laiko trukmė buvo paskirstoma pagal tai, kelios dienos sudaro darbo savaitę. Esant šešių dienų darbo savaitei, kasdieninis darbas negali trukti ilgiau kaip septynias valandas, kai savaitinė norma yra 41 valanda; daugiau kaip šešios valandos, kai savaitinė norma yra 36 valandos; daugiau kaip keturios valandos, kai savaitinė norma yra 24 valandos¹⁶. Esant penkių darbo dienų savaitei įstatymas darbo dienos trukmės nereguliuoja.

Tačiau visais atvejais darbo dienos trukmė negali viršyti dešimties valandų per dieną. Darbo dienos trukmė, kai dirbama penkias dienas per savaitę, nustatoma vidaus darbo tvarkos taisyklėmis arba pamainų grafikais, kuriuos tvirtina administracija, suderinusi su organizacijos profsąjungos komitetu, atsižvelgdama į darbo specifiką, darbo kolektyvo nuomonę ir laikydamosi nustatytos darbo savaitės trukmės (DĮK 54 straipsnis).

Tuo tarpu Airijos Darbo laiko organizavimo įstatymas (priimtas 1997 m.), kuris reguliuoja darbo ir poilsio laiko ypatumus, apie normalią darbo dienos trukmę neužsimena. Išskyrus darbuotojų, kurie dirba naktį – jų maksimali darbo laiko trukmė per 24 valandas negali viršyti aštuonių valandų per dviejų mėnesių apskaitinį laikotarpį ar per kurį kitą laikotarpį, nustatytą kolektyvinėje sutartyje. O tų darbuotojų, kurių naktinis darbas yra susijęs su didele protine ar psichine įtampa, absoliutus limitas yra aštuonių darbo valandos per 24 valandų laikotarpį.

Normali darbo dienos laiko trukmė Airijoje yra dažniausiai nustatoma darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje, su kuria darbuotojas yra susijęs, registruotame darbdavių susitarime.

Keletas pavyzdžių pateikiama darbo pabaigoje pridėtame Priede 2.

Būtent susitarimuose, paminėtais anksčiau, ir yra aptartos visos darbo sąlygos: darbo užmokestis (valandinis) priklausomai nuo darbuotojų kategorijos, normalios darbo dienos trukmė, normali darbo savaitės trukmė, viršvalandinių darbų apmokėjimas, atostogos ir kt.

Airijoje normali darbo trukmė dažniausiai yra aštuonios darbo valandos. Tai priimta iš TDO konvencijos Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Priklausomai nuo sektoriaus ir kokios sutartys (kolektyvinės) ar įstatymai darbuotoją sieja, normali darbo trukmė gali būti ir kitokia, pavyzdžiui, Piliečių informavimo centro darbuotojų normali savaitės darbo laiko trukmė yra 35 valandos, tad išeitu, kad jiems normali darbo dienos laiko trukmė yra septynios

¹⁶ LTSR Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18–137.

valandos. Būtent darbuotojo darbo sutartyje yra aiškiai nurodyta normali dienos darbo laiko trukmė. Tai įtvirtina direktyvos 91/533/EEB tikslą dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas¹⁷.

Pagal direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 2 dalį darbdavys privalo informuoti savo darbuotojus bent apie šias pagrindines jų darbo sutarčių arba darbo santykių sąlygas: abiejų šalių tapatybė, darbo vieta, darbo pavadinimas, darbo santykių pradžia, trukmė, mokamų atostogų trukmė, darbo sutarties nutraukimo išpėjimo terminų trukmė, darbo užmokesčio pagrindinė pradinė suma, kitos sudedamosios dalys ir mokėjimo terminai, normalios darbo dienos arba darbo savaitės trukmė, kolektyvinės sutartys, nustatančios darbo sąlygas.

Taigi normali dienos darbo laiko trukmė ar darbo savaitės trukmė yra viena iš pagrindinių sutarties sąlygų.

2.1.2. Kas savaitinio darbo laiko trukmė

TDO konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“ buvo priimta 1935 metais. Tai pirmasis tarptautinis aktas, kuris apribojo besaikį darbą, darbuotojų alinimą nuo ilgų darbo valandų.

Šios darbo laiko normos paisoma iki šiol.

Lietuvos Respublikos DK 144 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę. Įstatymo yra nustatyta savaitės darbo valandų norma. Tai atspindi minėtos TDO konvencijos Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“ siekį, kur valstybės narės pritardamos išsipareigoja trumpinti darbo savaitės laiką taip, kad nenukentėtų darbuotojų pragyvenimo lygis ir išsipareigoja tai taikyti įvairioms darbuotojų kategorijoms.

Pagal šį straipsnį galima būtų teigti, kad kolektyvinėje sutartyje nedraudžiama susitarti ir dėl trumpesnio laiko. Įstatymas nustato normalios darbo savaitės trukmę – 40 valandų. Tai yra tam tikra norma, kuri glaudžiai susijusi su darbo laiko apskaita arba faktiškai darbuotojo dirbtą laiką per tam tikrą laikotarpį, t. y. per savaitę.

Pagal ankstesnę reglamentaciją – LTSR Darbo įstatymų kodekso 52 straipsnį – normalios darbo savaitės trukmė organizacijoje negali būti ilgesnė kaip 41 valanda¹⁸. Tik 1990 m. įstatymu Nr. I-404 (DK 52 straipsnio pakeitimas) nustatyta 40 valandų darbo savaitė.

Airijos valstybės Darbo laiko organizavimo įstatymas (priimtas 1997 m.) lygiai taip pat, kaip nenustato normalios darbo dienos trukmės, taip pat nenustato ir normalios darbo savaitės trukmės.

¹⁷ Davulis, T., *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004, p. 282.

¹⁸ LTSR Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18–137.

Remiantis TDO konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“, normali darbo savaitė negali viršyti 40 valandų. Taip pat kaip ir normali darbo dienos trukmė, normali darbo savaitės trukmė yra numatoma darbo sutartyje arba kolektyvinėje darbo sutartyje, kuri siejasi su darbuotoju, registruotame darbuotojų-darbdavių susitarime, su kuriuo darbuotojas yra susijęs, ar kokiame kitame susitarime, sudarytame tarp darbuotojo ir darbdavio, ar jų atstovų, kuriame būtų nustatytos nuostatos ar sąlygos, susijusios su darbo laiku.

Priede 2 pateikiama keletas pavyzdžių.

Normalios darbo savaitės trukmė yra įvairi, kadangi tai priklauso nuo sektoriaus. Dažniausiai sutinkama 39, 35, 37,5 valandos per savaitę, kurias viršijus turi būti mokami viršvalandžiai. Tokiose sutartyse viskas labai detalai yra išdėstyta: darbuotojų kategorijos pagal darbo stažą, kvalifikaciją – nuo šių dalykų priklauso darbo užmokesčio (valandinio) dydis. Taip pat sutartyse fiksuojama, kaip yra skaičiuojami viršvalandžiai, darbas išėginėmis ir švenčių dienomis, pertraukos, atostogos ir kitos svarbiausios sąlygos.

Taigi čia bene didžiausias skirtumas tarp Lietuvos Respublikos DK išdėstytų normų ir Airijos valstybės teisinio reglamentavimo, kuris nustato normalios darbo savaitės trukmę.

2.1.3. Darbo laiko trukmė viršvalandinių darbų atveju

Viršvalandiniais laikomi tie darbai, kurie dirbami viršijant Lietuvos Respublikos DK 144 straipsnio 1 dalyje, 145, 146 straipsniuose ir 149 straipsnio 1 ir 2 dalyje nustatytą darbo laiko trukmę. T. y. kai dirbama viršijant 40 valandų per savaitę, viršijus nustatytą sutrumpintą darbo laiką, viršijus ne visą darbo laiką ir esant suminei darbo laiko apskaitai viršijus 48 valandų per savaitę ar dvylika valandų per darbo dieną darbo valandų skaičių, taip pat esant suminei darbo laiko apskaitai, viršijus per apskaitinį laikotarpį tai darbuotojų kategorijai nustatytą darbo valandų skaičių.

Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti 48 valandų (Lietuvos Respublikos DK 144 straipsnio 3 dalis). Tačiau pažvelgus į Lietuvos Respublikos DK 152 straipsnio 1 dalį nustatyta, kad viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti keturių valandų ir 120 valandų per metus. Taigi išeitų 120 valandų : 52 savaitės = 2,30 valandų per savaitę. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip 180 valandų per metus.

Taigi nustatyta, kad per dvi dienas iš eilės darbuotojas gali dirbti ne daugiau kaip keturias valandas viršvalandžių. Tai išeitų, kad pirmadienį, trečiadienį ir penktadienį dirbama po keturias valandas ir iš viso gautume 12 valandų viršvalandžių per savaitę, tačiau atsižvelgus į Lietuvos

Respublikos DK 144 straipsnio 3 dalies nuostata, kad maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynių dienų laikotarpį negali viršyti 48 valandų, išėitų, kad per septynių dienų laikotarpį gali darbuotojas dirbti ne daugiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių.

Kadangi TDO konvencijos Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“ siekis sutrumpinti darbuotojų darbo laiką atsižvelgiant į tai, kokią įtaką ilgos darbo valandos daro dirbančiųjų sveikatai ir saugai, tai Lietuvos Respublikos DK 152 straipsnio 1 dalyje nustatyta norma, kad viršvalandžiai negali viršyti 120 valandų per metus. Taigi, kad nebūtų nuolat dirbama ne 40 valandų, 48 valandas per savaitę, ši 120 viršvalandžių per metus norma yra labai palanki darbuotojui.

Taip pat Lietuvos Respublikos DK 152 straipsnio 1 dalyje numatyta galimybė kolektyvinėje sutartyje nustatyti kitokią viršvalandinių darbų trukmę, bet ne ilgesnę kaip 180 valandų per metus. Taigi išėitų, kad 180 valandų : 52 savaitių = 3,46 valandos per savaitę.

Darbdavys privalo žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose tikslią kiekvieno darbuotojo dirbtų viršvalandžių apskaitą. Tai turi būti užtikrinta, siekiant teisingai apskaičiuoti darbo užmokestį ar kitokį kompensavimą už viršvalandinius darbus siekiant sukontroliuoti viršvalandinių darbų pagrįstumą ir teisėtumą.

Darbdavys privalo tiksliai fiksuoti kiekvieno darbuotojo dirbtų viršvalandžių apskaitą darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kurių formą tvirtina Vyriausybė¹⁹.

Darbo laiko apskaitos žiniaraščio formos pavyzdys pateikiamas Priede 3.

Viršvalandiniai darbai Lietuvoje faktiškai yra uždrausti. Tik išimtiniais atvejais darbdavys gali skirti darbuotojams dirbti viršvalandinius darbus, kuriuos nustato Lietuvos Respublikos DK 151 straipsnis:

- 1) kai dirbami mechanizmų ar įrengimų remonto ar atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą;
- 2) kai darbo tęsti neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas; šiuo atveju administracija turi nedelsdama, ne vėliau kaip po pusės pamainos, pakeisti pamainininką kitu darbuotoju;
- 3) kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms ir pavojams;
- 4) kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusias aplinkybes dėl avarių, gaivalinių nelaimių;

¹⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jos pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 18–528.

- 5) kai būtina pabaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių, jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar įrengimai;
- 6) pakrovimo ar iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta transporto priemonių prastovos.

Taigi Lietuvos Respublikos DK nustato darbų sąrašą, kuriems esant galimi viršvalandiniai darbai. Šis sąrašas yra baigtinis. Išskiriamos tik pačios svarbiausios kryptys, tokios kaip: nelaimių ar pavojų šalinimas, avarijų likvidavimas, krašto apsauga ir t. t. Taigi galima būtų teigti, kad viršvalandiniai darbai gali būti dirbami tik esant labai rimtoms priežastims. Veikiant gamtos stichijai, susidarius potvynio situacijai, viršvalandiniai darbai būtų leidžiami. Kai neatvyksta pamainininkas, dar nereiškia, kad galima skirti viršvalandinius darbus, bet jeigu dėl to, kad pamainininkas neatvyko, sustotų kitų darbuotojų darbas arba darbo procesas (kai keletas darbuotojų yra susiję vienas su kitu darbo procese ir be vieno iš jų sutriktų ir kitų darbuotojų darbas), tuomet viršvalandinis darbas būtų galimas.

Nustatyti apribojimai viršvalandiniams darbams dirbti yra ne tik konkretūs atvejai, kuriems esant galima viršyti nustatytas darbo valandas, bet ir asmenys, t. y. kategorijos darbuotojų, kuriems negalima dirbti viršvalandinių darbų. Neleidžiama skirti dirbti viršvalandinių darbų:

- jaunesniems kaip aštuoniolika metų asmenims;
- asmenims, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo-mokymosi dienomis;
- kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius ir kitais įstatymų ir kolektyvinių sutarčių numatytais atvejais.

Dažniausiai šių darbuotojų kategorijai būna nustatytas sutrumpintas arba ne visas darbo laikas.

Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trijų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba auginantys neįgalų vaiką iki šešiolikos metų, ir asmenys, kuriems nustatytas neįgalumas, gali dirbti viršvalandinius darbus tik jų sutikimu.

Iš šios nuostatos galima daryti išvadą, kad kitais atvejais, t. y. kai Lietuvos Respublikos DK normos neleidžia, tai viršvalandiniai darbai nustatomi darbdavio iniciatyva.

Neįgalieji asmenys gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus, jeigu to jiems nedraudžia neįgalumą ir nedarbingumą nustatančių tarnybų prie LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvados.

Išskirtina kategorija administracijos pareigūnų, kurių darbas, viršijantis nustatytą darbo laiko trukmę, nelaikomas viršvalandiniu. Tokių pareigū sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse.

Administracijos pareigūnas – tai toks darbuotojas, kuris vykdo tiesioginės administracijos pareigūnų funkcijas, t. y. turi duoti privalomus nurodymus pavaldiems darbuotojams. Tai reiškia, kad toks administracijos pareigūnas faktiškai savarankiškai gali organizuoti savo darbą, jo darbas nesisieja su kasdieniniu darbdavio nurodymų vykdymu.

Pagal ankstesnį, t. y. Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodeksą²⁰, viršvalandiniai darbai buvo leidžiami tik organizacijos profsąjungos komitetui leidus. Atvejai, kada buvo leidžiami viršvalandiniai darbai taip pat nustatyti ir faktiškai atitinką šiandieninę reglamentaciją – tai darbai, kurie yra:

- būtini šalies gynybai ir siekiant užkirsti kelią visuomeninėms nelaimėms ir pavojams;
- kai dirbama visuomenei būtinus vandens tiekimo, dujų tiekimo, apšvietimo, kanalizacijos, transporto, pašto, telegrafo ir telefono ryšių darbus siekiant pašalinti atsitiktinius sutrikimus ir staiga atsiradusias aplinkybes;
- kai dirbama trumpalaikius mechanizmų arba įrengimų, remonto ir atstatymo darbus, jei dėl jų gedimo didelė dalis darbuotojų nutraukia darbą;
- darbui tęsti nepertraukiamoje gamyboje neatvykus pamainininkui;
- pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti reikia išvengti krovinių susikaupimo išsiuntimo bei paskirties punktuose ir transporto priemonių prastovos.

Ribojama viršvalandinių darbų trukmė. Organizacijos administracija privalo tiksliai vesti kiekvieno darbuotojo viršvalandinių darbų apskaitą. Viršvalandiniai darbai neturi viršyti keturių valandų per dvi dienas iš eilės ir 120 valandų per metus (tai numatoma DĮK 66 straipsnio 1 dalyje).

Kai taikoma suminė darbo laiko apskaita, viršvalandžiais yra laikomi darbai, viršijantys grafikuose nustatytą darbo trukmę arba viršijantys apskaitinio laikotarpio darbo valandų sumą.

²⁰ Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18–137.

LTSR DĮK 64 straipsnio 2 dalyje yra nurodytos kategorijos darbuotojų, kuriems viršvalandiniai darbai yra uždrausti: tai nėščiosios moterys ir moterys, auginančios iki dviejų metų vaiką, darbuotojai, jaunesni kaip aštuoniolikos metų, darbuotojai, kurie besimokydami bendrojo lavinimo ir profesinės technikos mokyklose užsiėmimų dienomis nenutraukia darbo.

Moterims, kurios turi vaikų nuo dviejų iki aštuonių metų amžiaus, ir auginantiems invalidus, galima skirti viršvalandinius darbus tik su jais sutikus. O invalidumą turintiems ir dirbantiems žmonėms yra papildoma sąlyga – jeigu medicininės rekomendacijos nedraudžia, dirbti viršvalandinius darbus darbuotojui sutikus, galima.

Tuo atveju, kai administracija pažeidžia viršvalandinių darbų skyrimo ir įforminimo taisykles, turi būti traukiami drausminėn atsakomybėn, o tokių darbų neteisėtas paskyrimas neatima iš darbuotojo, dirbusio viršvalandžių, teisės į didesnį darbo užmokestį, kuris mokamas už darbus, dirbtus normalią darbo laiko trukmę.

Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 2 dalis nustato pareigą pripažinti darbuotojų teisę į padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius atsižvelgiant į išimtis, kai ypatingais atvejais, siekiant užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į teisingą atlyginimą už darbą.

Pastaruoju metu Lietuvoje vis dažniau pasigirsta nuomonių ir net oficialių pareiškimų, kaip antai Lietuvos pramoninkų konfederacijos atstovo Bronislovo Lubio, kad reikia prailginti darbininkų darbo dieną nuo 40–48 valandų, kurias nustato Lietuvos Respublikos DK 144 straipsnis, iki 60 valandų, t. y. po dvylika valandų per dieną. Verslininkai šį pasiūlymą motyvuoja tuo, kad kartais gamybinis būtinumas reikalauja viršvalandinių darbų. Bet tie būtinumai ir yra numatyti Lietuvos Respublikos DK 150–152 straipsniuose. Be to, kolektyvinėje sutartyje galima numatyti 180 viršvalandžių per metus.

Kilus darbuotojų nepasitenkinimui, B. Lubys Lietuvos pramoninkų konfederacijos vardu paskelbė pareiškimą, kuriame nurodoma, kad tai bus laisvas susitarimas su darbininkais ir nereikia atimti iš jų galimybės papildomai užsidirbti.

Tačiau Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos pirmininkas atkirsdamas tąkart išdėstė savo poziciją, kuri be jokios abejonės, buvo priešinga. Būtent – prailginus darbo dieną iki dvylikos valandų per dieną, mažės darbo našumas, darbuotojams atsirastų sveikatos problemų ir pan.

Taigi Lietuvos Respublikos DK atitinka tarptautinius teisės aktus. Darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę principą įtvirtina dar 1935 metais priimta TDO konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“²¹.

²¹ TDO konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27–649.

Nēra jokia tarptautinio akto, kuris būtu pakeitęs ar panaikinęs reglamentuotą ir nusistovėjusią tvarką. Taip pat Europos socialinės chartijos, priimtos 1961 metų spalio 18 dieną, 2 straipsnio 1 punkte nurodyta, kad turi būti nustatytos priimtinos darbo dienos ir darbo savaitės laikas ir laipsniškai trumpinama darbo dienos ir darbo savaitės trukmė iki tiek, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksniai.

Pagal Airijos Darbo laiko organizavimo įstatymo (1997 metai) 15 dalį joks darbdavys negali leisti darbuotojui dirbti daugiau kaip 48 valandas per septynias dienas, t. y. negali dirbti daugiau kaip 48 valandas per savaitę. Darbo laikas apskaičiuojamas per tam tikrą apskaitinį laikotarpį:

- 4 mėnesių (pagrindinis);
- 6 mėnesių (apsaugos sektorius, ligoninės, įkalinimo įstaigos, dujų, elektros, oro uosto, žemės ūkio sektorius);
- 12 mėnesių (tokį apskaitinį laikotarpį gali nustatyti darbuotojų ir darbdavio susitarimas, kuris turi būti patvirtintas teismo).

Darbuotojų darbo sąlygų įstatymo (priimtas 1936 metais²²) 41 dalyje numatyta, kad negali viršyti:

- bet koks suaugęs darbuotojas dviejų valandų per dieną arba dvylika valandų per savaitę, arba 240 valandų per metus, arba 36 valandų per keturių savaitių periodą;
- bet koks jaunas asmuo iki aštuoniolikos metų amžiaus ne daugiau dviejų valandų per dieną arba vieną valandą sutrumpintą darbo dieną (t. y. savaitgalio), arba dešimties valandų per savaitę, arba 200 valandų per metus, arba 30 valandų per keturių savaitių periodą.

Svarbiausia yra tai, kad dirbant viršvalandinius darbus nebūtų pažeistos Darbo laiko organizavimo įstatymo nuostatos, nustatančios tam tikrus minimalius garantinius poilsio laikotarpius (11 dalis):

- paros poilsis ne mažiau kaip vienuolika valandų;
- savaitės poilsis 24 valandos, kurios eina po vienuolikos valandų paros poilsio (13 dalis);
- pertraukos pailsėti – 15 minučių atidirbus 4,5 valandos; 30 minučių atidirbus 6 valandas (kur gali būti įskaitoma ir pridėta pirmoji 15 minučių pertrauka);

²² Conditions of Employment Act, 1936, No. 2/1936.

- darbuotojams, dirbantiems parduotuvėse nuo 11.30 iki 14.30, tame laikotarpyje po šešių valandų darbo turi būti suteikiama vienos valandos pertrauka.

Šie poilsio pertraukos intervalai gali keistis, jeigu yra pažymėta kolektyvinėje sutartyje, patvirtintoje Darbo teismo, kuri sudarytas tame sektoriuje, kuriame darbuotojas dirba. Jeigu yra pakeisti poilsio laikas ir poilsio intervalai, kolektyvinėje sutartyje turi būti galimi kiti tokios pat trukmės poilsio intervalai ir pertraukos.

Taigi maksimali savaitės darbo laiko trukmė, numatyta Darbo laiko organizavimo įstatyme (1997 metais), yra 48 valandos, įskaitant viršvalandžius. Taip pat šis įstatymas numato tam tikrus atvejus (angl. „transitional provisions“), kai šis 48 darbo valandų skaičius gali būti viršytas (angl. „opt-out“) iki 55–60 valandų per savaitę per apskaitinį laikotarpį, kuris negali būti ilgesnis kaip 12 mėnesių. Toks darbuotojas turi gauti rašytinę sutartį, kurioje turi būti išaiškintos darbo sąlygos, darbuotojas turi būti įvardintas toje sutartyje (ar susitarime) ir šis susitarimas turi būti patvirtintas Darbo teismo.

Airijos teismuose yra nagrinėjama daug bylų dėl viršvalandinių darbų bei jų apmokėjimo.

Pavyzdys A.

Sprendimas Nr. MWDO 062. Jonson Logistics ir Jose Lito D Quiber. Apskundė Darbuotojų teisių komisaro sprendimą.

Aplinkybės. Ieškovas buvo įdarbintas žemės ūkio sektoriaus įmonėje sunkvežimio vairuotoju nuo 2001 metų gegužės iki 2005 metų kovo. Jis skundėsi, kad dirbo daugiau kaip 60 valandų per savaitę, o ne 45 valandas, kurios buvo nustatytos darbo sutartyje, ir jam mokėjo mažesnę nei nustatytas nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio dydžio atlyginimą. Atsakovas nesutiko su ieškiniu.

Darbuotojų teisių komisaro sprendimas. Pasinaudojęs tahografo duomenimis, kuriuos įmonė turėjo, komisaras nustatė, kad ieškovui buvo mokėtas mažesnis nei nustatytas minimalus nacionalinis darbo užmokestis. Darbuotojų teisių komisaras įpareigojo darbdaviui (įmonei), kad sumokėtų 1,541 eurų darbuotojui. Ieškovas (darbuotojas) apskundė šį sprendimą.

Darbo teismo sprendimas. Teismas nustatė, kad darbuotojui nebuvo mokamas nustatytas minimalus nacionalinis darbo užmokestis, remdamasis pateiktais įrodymais, padidino Darbuotojų teisių komisarą skirtą sumą iki 6,619 eurų ir 60 eurocentų.

Pavyzdys B.

Sprendimas Nr. DWT0330. IAC Security ir Paul Fennell. Ieškovas apskundė Darbuotojų teisių komisaro sprendimą.

Aplinkybės. Ieškovas buvo įdarbintas kompanijoje nuo 2001 birželio 19 dienos iki 2002 metų liepos 26 dienos ir dirbo 60 valandų per savaitę. Jis gavo 20 dienų atostogų, kurios buvo apskaičiuotos pagal 40 valandų, dirbtų per savaitę. Ieškovas nesutiko su tokiu atostogų apskaičiavimu manydamas, kad apskaičiuojant atostogas turi būti įtraukiamos ne tik normalios darbo valandos, bet ir viršvalandžiai.

Darbuotojų teisių komisaro sprendimas. Komisaras nusprendė, kad ieškovo atostogos buvo apskaičiuotos teisingai įtraukiant tik normalių darbo valandų skaičių išskyrus viršvalandžius, nes tai numato Darbo laiko organizavimo įstatymo (1997 metai) 3 skyrius.

Darbo teismo sprendimas. Teismas nusprendė, kad apmokamos atostogos buvo apskaičiuotos teisingai, nepažeidžiant įstatymo ir skundą atmetė.

Pavyzdys C.

Sprendimas Nr. DWT0526. Michael Pat-Carpendale ir Nilo Dela Pena.

Aplinkybės. Ieškovas dirbo pas atsakovą nuo 2002 metų balandžio 1 dienos iki 2003 metų birželio 30 dienos, kuomet jis buvo atleistas. Ieškovas nurodė, kad jis dirbo 71 valandą per savaitę įskaitant kiekvieną sekmadienį ir švenčių dienas, už kurias negavo padidinto (papildomo) darbo užmokesčio ir jam nebuvo apmokamos išieginės dienos. Atsakovas nesutiko su ieškovo faktais sakydamas, kad ieškovas dirbo 32 valandas per 6 dienų periodą ir po kurių, t. y. po minėtų atidirbtų valandų (pas atsakovą) jis dirbo kitam darbdaviui. Jis nesutiko, kad jam (ieškovui) nebuvo suteiktos teisingos atostogos ar išieginės švenčių dienomis. Jis nurodė, kad išieginį padidintas (papildomas) darbo užmokestis yra įskaičiuotas į ieškovo sutartą (valandinį) darbo užmokestį. Atstovas nepateikė duomenų apie ieškovo darbą (t. y. nepateikė apskaitos dokumentų).

Darbuotojų teisių komisaro sprendimas. Kadangi dėl įrodymų (atsakovo) nebuvimo nebuvo galima paneigti ieškinio, Darbuotojų teisių komisaras paskyrė atsakovui sumokėti 10,500 eurų ieškinio dydžio sumą ieškovui.

Darbo teismo sprendimas. Kadangi atsakovas nepateikė jokių įrodymų, paneigiančių ieškinį, teismas sutiko, kad atsakovas yra skolingas ieškovui už 20 dienų atostogų. Taip pat teismas nurodė, kad ieškovui priklauso 12 švenčių dienų padidintas (papildomas) darbo užmokestis. Taip pat teismas nusprendė, kad išieginį darbo dienų padidintas (papildomas) užmokestis negalėjo būti įskaičiuotas į sutartą (valandinį) darbo užmokestį. Taip pat teismas, negalėdamas patikrinti, kiek valandų ieškovas dirbo, kadangi atstovas nepateikė įrodymų apie ieškovo darbą, taip pat apie

dirbtas valandas, ir neturėdamas alternatyvos tik priimti ieškovo nurodytus faktus, kad jis dirbo viršydamas 48 valandas per savaitę, pakeitė Darbuotojų teisių komisaro sprendimą ir nurodė, kad atsakovas sumokėtų 4,450 eurų ir 2000 eurų už įstatymo nesilaikymą.

Pavyzdys D.

Sprendimas Nr. DWT0535. Michael Gallagher ir Anatolij Kholod.

Aplinkybės. Ieškovas buvo įdarbintas atsakovo kaip fermos darbuotojas nuo 2003 metų liepos mėnesio iki 2004 metų balandžio. Ieškovas nurodė, kad dirbo septynias dienas per savaitę nuo septintos valandos ryto iki vienuoliktos valandos vakaro ir turėjo vieną 15–30 minučių pertrauką per dieną. Jis nurodė, kad jam nebuvo mokama už viršvalandžius ir kad savaitinis darbo užmokestis keletą kartų buvo mokomas paskaičiuotas pagal tai, kai keletą kartų jis turėjo išeiginę dieną per savaitę. Jis nurodė, kad dirbo per penkias švenčių dienas, kurios nebuvo apmokėtos atitinkamai.

Atsakovas neigė ieškovo faktus sakydamas, kad ieškovas normaliai pradėjo dirbti tik 2003 metų rugsėjį. Jis nurodė, kad ieškovas dirbo nuo 40–45 valandų per savaitę ir kad žemės ūkio verslas yra priklausomas nuo gamtos aplinkybių, oro sąlygų ir kad žemės ūkio sektorius nepatenka į Darbo laiko organizavimo įstatymo (1997 metai) reguliavimą, kuris nustato privalomas pertraukas. Taip pat atsakovas neturėjo (nesaugojo) ir nepateikė įdarbinimo duomenų.

Darbuotojų teisių komisaro sprendimas. Sprendimas priimtas remiantis pateiktais įrodymais ieškovo naudai – atsakovui nurodyta sumokėti 4,391 eurų dydžio kompensaciją.

Darbo teismo sprendimas. Teismas nusprendė, kad nė viena iš šalių nepateikė įtikinančių įrodymų ir kad atsakovas perdėjo (padidino) dirbtų valandų skaičių. Esant šioms aplinkybėms Darbo teismas pakeitė Darbuotojų teisių komisaro sprendimą ir atsakovui nurodė sumokėti 3,050 eurų kompensaciją ieškovui.

Taigi 2008 metų sausio 22 dieną vykusiame Trišalės tarybos–Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo institucija posėdyje svarstė pasiūlymą į Darbo kodeksą įtraukti nuostatą, kad viršvalandiniai darbai yra leidžiami darbuotojo ir darbdavio bendru sutarimu²³, tačiau palaikė darbdavių siūlymą padidinti maksimalią leistiną viršvalandžių ribą. Šiuo metu viršvalandžiai yra leidžiami tik išimtiniais atvejais.

Daugumoje valstybių viršvalandinis darbas nėra draudžiamas. Tačiau valstybės, leisdamos viršvalandžius, numato viršvalandžių skaičių per tam tikrą apskaitinį laikotarpį. Viršvalandinis darbas visais atvejais leidžiamas tik esant darbuotojo sutikimui, o tai visiškai atitinka darbuotojo

²³ „Viršvalandžiai – kiekvieno darbuotojo reikalas?“, 2008 metų sausio 29 dienos <http://www.vtv.lt/naujienos/darbo-rinka/viršvalandziai-kiekvieno-darbuotojo-reikalas.html>

lūkesčius. Nėra suprantama, kodėl viršvalandžiai Lietuvoje yra faktiškai uždrausti – jie galimi tik Lietuvos Respublikos DK 151 straipsnyje nurodytais atvejais. Būtent – nedraudžiant viršvalandinio darbo ir įtvirtinus Lietuvos Respublikos DK normą, kad viršvalandžiai būtų galimi darbuotojui ir darbdaviui susitarus, būtų patenkintos visos darbo santykių šalys: ir darbdaviai – jie galėtų veiksmingiau organizuoti savo veiklą, optimizuoti kaštus, išvengti papildomų pamainų kūrimo; ir darbuotojai, kurių galima išskirti dvi grupes – norintys dirbti ilgiau ir daugiau užsidirbti turėtų tą galimybę susitarti su darbdaviu, ir darbuotojai, kurie nenori ar negali (auginantys vaikus ar dėl kitų priežasčių) paprasčiausiai pasirašydami darbo sutartį galėtų išreikšti savo poziciją šiuo klausimu ir sutartyje įtvirtintą sąlygą, kad jam nebūti skiriami viršvalandiniai darbai.

O dėl maksimalios darbo savaitės padidėjimo nuo 40–60 valandų – būtų galima žiūrėti iš dviejų skirtingų pozicijų. Yra darbuotojų, kurie nori ir gali dirbi ilgesnes valandas, tad iš jų pozicijos žiūrint jiems būtų naudinga, kad šis darbo valandų skaičius būtų padidintas. Bet taip pat yra ir tokių darbuotojų, kurie dėl fizinės būklės, dėl šeimyninės padėties ar kitų priežasčių negali arba tiesiog nenori dirbti ilgesnių darbo valandų.

Taigi leidus padidinti šią maksimalią 48 valandų per savaitę ribą iki 60 valandų gali atsirasti prielaidos darbdaviams piktnaudžiauti tokia padėtimi. Kadangi darbdaviai dažniausiai yra suinteresuoti gauti iš darbuotojų kuo daugiau naudos ir kiek yra įmanoma, mažinti išlaidas, atsiranda galimybė, kad darbdaviai pradėtų darbuotojams mokėti mažesnę darbo užmokestį, nes realiai už viršvalandžius reikėtų mokėti ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio ar mėnesinio darbo užmokesčio, o dažnai tai būna daroma labai nenoriai.

Dauguma darbuotojų tikrai nebūtų patenkinti šiuo maksimalios darbo savaitės prailginimui nuo 40 valandų iki 60 valandų, kadangi galintiems dirbti ilgiau ir yra numatytos Lietuvos Respublikos DK 150–152 straipsnių normos.

2.1.4. Budėjimas

Ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar garantuoti, jog bus atlikti neatidėliotini darbai, darbdavys gali pavesti darbuotojui ne dažniau kaip kartą per mėnesį, o darbuotojo sutikimu – ne dažniau kaip kartą per savaitę, budėti įmonėje arba namuose pasibaigus darbo dienai arba poilsio ir švenčių dienomis.

Budėjimo metu darbuotojas neatlieka savo tiesioginių funkcijų, bet kaip ir darbo metu turi laikytis darbovietėje nustatytos darbo tvarkos, išskyrus kai budėjimas vyksta namuose. Taigi budėjimas nėra darbuotojo darbo sutartimi sulygtas darbas – tai nėra tas pats, kai darbuotojas yra priimtas tokiam darbui (pavyzdžiui, dispečeris, viešbučio administratorė).

Budėjimas nuo nuolatinio budėtojo darbo skiriasi, nes budėjimas pagal pavedimą nėra nuolatinio pobūdžio, t. y. Lietuvos Respublikos DK nustatyta norma, kad budėjimas skiriamas tik ypatingais atvejais kartą per mėnesį ar kartą per savaitę, jeigu darbuotojas sutinka. Taip pat budėjimas nėra sulygtas darbo sutartimi.

Budėjimas – tai darbas, nesusijęs su darbuotojo specialybe, pagal kurią sulygtą dirbti. Budėjimui darbuotojai gali būti skiriami atsiradus gamybinėms kliūtims, su išimtimi tiems darbuotojams, kuriems negalima dirbti viršvalandinių darbų ir ne dažniau kaip kartą per mėnesį. Budėjimo laiko trukmė negali viršyti normalios darbo dienos trukmės. Už budėjimo laiką darbuotojui turi būti suteikiama laisva diena per artimiausias dešimt dienų – taip, kaip pažymi K. N. Gusovas ir V. N. Tolkunova²⁴, yra apibrėžiamas budėjimas.

Budėjimo laikas įmonėje kartu su darbo dienos trukme (kai budima pasibaigus darbo dienai) negali viršyti aštuonių valandų, o budėjimo trukmė poilsio ir švenčių dienomis, taip pat namuose negali viršyti aštuonių valandų per parą. Budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusei darbo laiko²⁵. Jeigu budėjimas skiriamas po darbo, darbdavys turi darbą ir budėjimą organizuoti taip, kad bendrai budėjimo ir kasdieninio darbo laiko trukmė neviršytų aštuonių valandų per parą. Jeigu budėjimas yra skiriamas dėl gamybinių kliūčių, numatytų Lietuvos Respublikos DK 151 straipsnio 3 dalyje, kurioms esant leidžiami viršvalandiniai darbai, tuo atveju aštuonių valandų darbo laikas gali būti viršytas ir tos valandos apmokamos kaip viršvalandžiai.

Už budėjimą įmonėje, kai viršijama aštuonių valandų darbo dienos, 40 valandų darbo savaitės, nustatyto sutrumpinto darbo laiko, nustatyto ne viso darbo laiko ir esant suminei darbo apskaitai, viršijus tai darbuotojų kategorijai, kuriai yra nustatytas darbo valandų skaičius, ar namuose, per artimiausią mėnesį, privalo būti suteikiamas poilsio laikas lygiai tokios pat trukmės kaip budėjimas įmonėje ar darbo laikui prilygintas budėjimo laikas (budint namuose), arba darbuotojo pageidavimu šis poilsio laikas gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų, arba apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

Budėjimas darbe ir namuose skaičiuojamas skirtingai, t. y. budėjimas įmonėje yra prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose prilyginamas ne mažiau kaip pusei darbo įmonėje laiko. Toks išskyrimas pagrįstas tuo, kad šis darbas turi darbo ir poilsio ypatumų. Ypatingai budėjimas namuose yra daugiau poilsio požymių turintis darbas, kadangi darbuotojas gali laisvai pasiskirstyti savo laiką, svarbu tik, kad jis bet kuriuo metu būtų darbdaviui pasiekiamas, kad darbdaviui prireikus darbuotoją būtų galima išsikviesti į darbą. Budėjimas įmonėje – kai darbuotojas privalo būti darbo

²⁴ Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н., „Трудовое право России“, Юрист, Москва, 1997.

²⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

vietoje, bet jis atlieka ne darbo sutartyje sulygtą darbą, o atlieka budėtojo funkcijas. Ši budėjimo rūšis yra labai artima faktiškai dirbtam laikui.

Būtent dėl to, kad budėjimas namuose darbuotojui yra daug palankesnis dėl savo laiko panaudojimo galimybių, dėl to darbo laiko apskaita skiriasi. Budėjimo įmonėje darbo laikas prilyginamas faktiškai dirbtam laikui, o budėjimo namuose – ne mažiau kaip pusei darbo laiko.

Kitose valstybėse iškilo problemos, susijusios su tam tikrų profesijų atstovų ir gydytojų budėjimo (angl. „on-call“) valandų apskaičiavimu. Europos Komisija pasiūlė atskirti „darbo budėjimo laiką“ (angl. „on-call time“) nuo „neaktyvaus budėjimo laiko periodo“ (angl. „inactive part of on-call time“), kuris į darbo laiką neįskaičiuojamas. Europos Komisija siūlė sukurti naują budėjimo laiko rūšį „neaktyvią budėjimo laiko dalį“. „Neaktyvi budėjimo laiko dalis“ – tai laikas, kai darbuotojas nori ir būdamas savo darbo vietoje neatlieka savo pareigų. Šis laikas nebūtų laikomas darbo laiku, nebent nacionalinė teisė ar kolektyviniu susitarimu būtų numatyta kitaip. Tačiau Europos Parlamento pozicija buvo kitokia: kad visas budėjimo laikas, įskaitant neaktyvų periodą, būtų laikomas darbo laiku, tačiau remiantis kolektyvinėmis sutartimis, įstatymais ar nuostatomis, neaktyvaus budėjimo laiko periodai būtų apskaičiuojami specialiu būdu, nepažeidžiant maksimalaus savaitės darbo laiko limito ir laikantis bendrų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos principų.

Pagal Airijos valstybės Minimalaus nacionalinio darbo užmokesčio įstatymo (priimtas 2000 metais) 8 dalies (i) punktą²⁶, budėjimas, kuris yra kitoje vietoje nei darbe, nėra įskaitomas į darbo laiką. Tokia nuostata nėra visiškai teisinga, kadangi nors darbuotojas ir gali laisvai disponuoti savo laiku, tačiau jis vis tiek yra tarsi priklausomas, nes bet kuriuo momentu jis gali būti iškviestas darbdavio. Dėl to Europos Parlamento siūlymas visiškai atitiktų šios kategorijos darbuotojų lūkesčius, jeigu toks budėjimas (neaktyvus) būtų apskaičiuojamas kitaip nei įprastinis (budėjimas įmonėje).

Lietuvos Respublikos DK 155 straipsnio 3 dalyje nustatyta nuostata, kad budėjimo darbe laikas prilyginamas faktiniam darbo laikui, o budėjimas namuose ne mažiau kaip pusei darbo laiko, visiškai atitinka šių darbuotojų lūkesčius.

Pagal Lietuvos Respublikos DK 155 straipsnio 4 dalį budėti įmonėje ar namuose negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų amžiaus. Nėščios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trijų metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų amžiaus arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų amžiaus, darbuotojai, slaugantys neįgalų asmenį, ar neįgalūs asmenys, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos

²⁶ NATIONAL Minimum Wage Act, 2000, No. 5/2000. <http://www.irishstatutebook.ie>

prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, budėti įmonėje arba namuose gali būti skiriami tik jų sutikimu.

2.1.5. Darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau sutartis, darbo laiko trukmė

Darbuotojui Lietuvos Respublikos DK normos nedraudžia dirbti keliose darbovietėse arba vienoje darbovietėje keletą darbų. Darbuotojas gali susitarti, jeigu nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eitų tam tikras papildomas pareigas arba dirbtų tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą (Lietuvos Respublikos DK 144 straipsnio 1 dalis).

Tokiu atveju darbuotojas šalia pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo įsipareigoja eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą (pavyzdžiui, viešbučio kambarinė įsipareigoja vakarais valyti ir koridorius). Lietuvos Respublikos DK numato sąlygą, kad papildomo darbo funkcijos būtų skirtingos nei pagrindinio darbo – kad nebūtų neteisėtai dirbami viršvalandžiai.

Papildomu taip pat laikomas darbas pavaduoti kitus darbuotojus nedarbingumo ar atostogų laiku. Darbuotojui nusprendus eiti papildomas pareigas atskiros darbo sutarties pasirašyti, jos registruoti ar pranešti Valstybinio socialinio draudimo teritoriniam skyriui ir atlikti kitų veiksmų, kai yra sudaroma nauja darbo sutartis, nereikia. Jau į esamą darbo sutartį reikia įtraukti 56 naują sąlygą, kad darbuotojas sutarties galiojimo metu greta pagrindinių pareigų eis tam tikras papildomas pareigas ar dirbs papildomą darbą gaudamas papildomą darbo užmokestį, numatomas galiojimo terminas, nutraukimo sąlygos. Susitarimo dėl papildomo darbo pasibaigimo, pagrindinio darbo tęstinumui reikšmės neturi, t. y. pagrindinis darbas tęsiamas toliau.

Tokia darbo sutartis, pagal kurią darbuotojas greta darbo pagrindinėje darbovietėje įsipareigoja eiti reguliariai mokamas antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje (Lietuvos Respublikos DK 114 straipsnio 2 dalis). Tokiu atveju darbuotojas, turėdamas sutartį su vienu darbdaviu, sudaro sutartį su kitu darbdaviu (jeigu to nedraudžia įstatymai, kiti norminiai teisės aktai). Skirtumas tarp papildomo darbo ir antraeilių pareigų yra tas, kad papildomo darbo atveju darbas yra toje pačioje darbovietėje, o antraeilių pareigų atveju – susitariama dėl darbo kitoje darbovietėje. Antraeilių pareigų atveju darbas gali būti atliekamas tik laisvu nuo pagrindinio darbo metu, o papildomo gali būti atliekamas ir pagrindinės darbo funkcijos vykdymo laiką, ir kitu laiku. Jei darbuotojas turi kelias darbo sutartis, jis privalo nuspręsti, kurį jis laiko pagrindiniu.

Abiem atvejais – tiek papildomo darbo, tiek antraeilio – Lietuvos Respublikos DK 144 straipsnio 5 dalies nuostata numato, kad tokių darbuotojų darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų (kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti). Todėl prieš sudarydamas sutartį

antraeilėms pareigoms, darbuotojas turi pateikti oficialias pažymas iš pagrindinės darbovietės apie kasdieninio darbo pradžią ir pabaigą. Analogiškai, jeigu dirba keliose darbovietėse. Jeigu pasikeičia pagrindinėje darbovietėje su darbo laiku susiję aspektai, darbuotojas turi pranešti į antraeilės pareigas priėmusiam darbdaviui ir pristatyti pažymas dėl darbo laiko pakitimų pagrindinėje darbovietėje.

Ši darbuotojo pareiga nustatyta, kad būtų galima sureguliuoti nustatytą šiai darbuotojų kategorijai dvylikos valandų per dieną normą pagal Vyriausybės 2003 metų rugpjūčio 19 dienos nutarimą²⁷. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos DK normos nenustato maksimalios savaitės darbo laiko trukmės. Jeigu dirbama penkias darbo dienas po dvylika valandų, išeina ne 48 valandos, o 60 valandų darbo laiko trukmė. Remiantis 2003 metų lapkričio 4 dienos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ 22 straipsnyje numatyta išimtimi „opt-out“ taikymo galima daryti tokią išvadą: dirbant penkias dienas po dvylika valandų per savaitę nebus pažeista imperatyvi norma, numatanti, kad tokie darbuotojai negali dirbti daugiau nei dvylika valandų per dieną (su pertrauka pavalgyti ir pailsėti).

Tuo tarpu Airijos valstybės Darbo laiko organizavimo įstatymo (1997 metai) 33 dalis numato, kad darbdavys negali įdarbinti darbuotojo dirbti bet kokią darbą tame laikotarpyje, kai jis dirbo kitam darbdaviui, išskyrus kai dirbtų valandų skaičių suma pas abu darbdavius, pas kuriuos darbuotojas dirbo per tą laikotarpį, neviršija šiame įstatyme numatytų darbo laiko trukmės normų, kurias jis dirbtų vienam darbdaviui per tam tikrą laikotarpį.

Tam tikrą laikotarpį reikėtų suprasti kaip:

- 24 valandos;
- septynios dienos;
- 12 mėnesių.

Pagal šio įstatymo 15 dalį maksimali darbo savaitės trukmė yra 48 valandos, įskaitant viršvalandžius.

2.1.6. Tam tikrų kategorijų darbuotojų darbo laiko trukmė

Yra tokia kategorija darbuotojų, kurių, dėl darbo specifikos, darbo laiko trukmė yra 24 valandos per parą. Tokių darbuotojų vidutinis darbo laikas per septynių dienų laikotarpį negali viršyti 48 valandų per savaitę, o poilsio laikas tarp darbo dienų turi būti ne trumpesnis kaip 24 valandos. Tokių darbų sąrašas buvo patvirtintas Vyriausybės 2003 metų gegužės 14 dienos nutarimu Nr.

²⁷ LR Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81 (1) –3690.

587²⁸. Tai gydymo, globos (rūpybos), vaikų auklėjimo įstaigų, energetikos, ryšių specializuotų tarnybų, avarijų likvidavimo tarnybų ir kitų tarnybų, dirbančių nepertraukiamu budėjimo režimu darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas gali būti iki 24 valandų per parą. Atsižvelgiant į 150 straipsnį, darbai, dirbami viršijant 40 valandų darbo savaitės trukmę, visada laikomi viršvalandiniais darbais, už kuriuos turi būti apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Kai dirbama iki 24 valandų per parą ir yra įvedama suminė darbo laiko apskaita, tai darbo laiko trukmė per tą apskaitinį laikotarpį neturi viršyti darbuotojams nustatyto darbo valandų skaičiaus, apskaičiuoto pagal savaitės keturiasdešimties darbo valandų darbo laiko trukmę.

Tais atvejais, kai viršijamas nustatytas darbo valandų skaičius, tas viršytas valandų skaičius kompensuojamas – darbuotojo pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena darbo kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka arba apmokama už viršvalandinį darbą.

Dirbant Vyriausybės sąraše nurodytus darbus darbo dienos trukmė gali būti ilgesnė nei aštuonios valandos tik tais atvejais, kai darbo pobūdis neleidžia organizuoti darbo nustatant darbo dienos trukmę, neviršijant aštuonių valandų.

Darbų sąraše įtraukti šie darbai:

- 1) budėjimas: a) apsaugos darbuotojų; b) sargų įmonių, įstaigų teritorijose, statybvietėse; c) hidrometeorologijos tarnybos budinčiųjų specialistų; d) ugniagesių; e) valstybinių aplinkos apsaugos inspektorių, vykdančių aplinkos apsaugos ir gamtos išteklių naudojimo kontrolę;
- 2) budėjimas, siekiant užtikrinti darbų ar teikiamų paslaugų tęstinumą ar šalinti objektų, įrenginių darbo sutrikimus, avarijas, kuriuos atlieka: a) jūrų uostų laivų kapitonai, jų padėjėjai, jūreiviai; b) jūrų navigacinės įrangos aptarnavimo budintysis personalas; c) oro uostų skrydžių reguliavimo personalas, inžinieriai, technikai ir kt. d) radijo ir televizijų centrų, stočių bei telefoninio ryšio įrangą aptarnaujantysis personalas; e) visų rūšių energijos, gamtinių dujų gamybos, perdavimo, paskirstymo, tiekimo įmonių budintysis personalas; f) butų ūkio remonto, avarinių tarnybų personalas; g) gatvių apšvietimo budintysis personalas; h) civilinės saugos, pašto, kelių priežiūros ir t. t.;
- 3) darbai sveikatos priežiūros, globos, švietimo, poilsio įstaigose, kurie atliekami: a) greitosios medicinos pagalbos personalo, ligoninių budinčiojo personalo; b) švietimo, socialinės globos, poilsio įstaigų budinčiojo personalo;

²⁸ LR Vyriausybės nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti vedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose, patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr., 48–2120.

- 4) budėjimas Vidaus reikalų ministerijos, Krašto apsaugos ministerijos, STT, Valstybės saugumo departamento, Muitinės departamento prie Finansų ministerijos, Kalėjų departamento prie Teisingumo ministerijos įstaigose darbuotojų, kurie dirba pagal darbo sutartis;
- 5) LR Prezidentūroje, LR Seimo kanceliarijoje, LR Vyriausybės kanceliarijoje, ministerijose ir kitose institucijose bei įstaigose ar jų struktūriniuose padaliniuose: a) vairuotojų budėjimas patalpose laisvu nuo vairavimo laiku, jeigu nepertraukiamo vairavimo trukmė per parą neviršija 4,5 valandos, bendra kasdieninio vairavimo trukmė neviršija 9 valandų ir darbo laiko trukmė neviršija 12 valandų; b) paskirtų budėti automobilius aptarnaujančių mechanikų, dispečerių ir pašto pasiuntinių budėjimas.

2.2. Ne visas darbo laikas

2.2.1. Darbuotojo ir darbdavio susitarimu ir kitais pagrindais Lietuvoje

1997 metų gruodžio 15 dieną buvo priimta Europos Bendrijos direktyva 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurią sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“²⁹, siekiant, kad šiuo susitarimu būtų sudarytos sąlygos, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę, sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu darbo ne visą darbo dieną plėtojimui ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes.

Pagal minėtos direktyvos 3 straipsnį darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas.

„Panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną“ – toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją.

Toliau minėtoje direktyvoje nustatomas nediskriminavimo principas, kad darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašiams darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną.

²⁹ 1997 metų gruodžio 15 dienos Europos Bendrijos direktyva 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurią sudarė UNICE, CEEP, ETUC“, <http://eur-lex.europa.eu/lt/index.htm>

Pagal Lietuvos Respublikos DK 146 straipsnį ne visos darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas:

- 1) darbuotojo ir darbdavio susitarimu;
- 2) darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą;
- 3) pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trijų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba auginančiam neįgalų vaiką iki 18 metų;
- 4) darbuotojo, kurio amžius iki 18 metų, reikalavimu;
- 5) neįgaliojo reikalavimu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą;
- 6) darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal sveikatos įstaigos išvadą.

Darbuotojo, dirbančio ne visą darbo dieną, apibrėžimas yra tarsi perkeltas iš direktyvos 97/81/EB.

Ne visas darbo laikas yra nustatomas šalių susitarimu, o įstatymo nustatytais atvejais, vienos iš šalių reikalavimu, nustatoma trumpesnė darbo dienos arba darbo savaitės trukmė. Ne visas darbo laikas nustatomas šalių susitarimu abiejų pusių laisva valia. Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas tiek priimant į darbą, tiek ir sutarties vykdymo metu. Lietuvos Respublikos DK nėra numatyta kieno iniciatyva – darbdavio ar darbuotojo – turi būti tariamasi dėl ne viso darbo laiko nustatymo, todėl galima manyti, kad ir viena šalis, ir kita tokią galimybę turi. Lietuvos Respublikos DK 146 straipsnio 1 dalies 2–6 punktuose nurodytais pagrindais nustatant ne visą darbo laiką iniciatyva priklauso darbuotojams, kadangi jie dėl tam tikrų priežasčių negali dirbti visos darbo dienos ir pateikęs tam tikras pažymas, išvadas darbdavys turi pareigą priimti darbuotojo pasiūlymą susitarti dėl ne visos darbo dienos. Tačiau ir 97/81/EB direktyvoje yra nuostata, kad darbdavys turi sureaguoti į tokį pasiūlymą, jeigu yra tokia galimybė.

Nustatant ne visą darbo laiką gali būti sumažintas savaitės darbo dienų skaičius arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir vieną, ir kitą. Taip pat ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti suskaidytas dalimis.

LR Vyriausybė yra priėmusi nutarimą Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos“³⁰, kuriame detalizuojamos kai kurios kodekso normos. Nutarime taip pat nustatytos nuostatos, kad kolektyvinėse sutartyse, susitarimuose, darbo sutartyse gali būti numatyti ir kitokie, darbuotojams palankesni ne viso darbo laiko režimai, tačiau ne visa darbo diena

³⁰ LR Vyriausybės nutarimas Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 5–92.

(pamaina) turi būti ne trumpesnė už pusę darbo dienos (pamainos), ne visa darbo savaitė – už tris darbo dienas per savaitę. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurią sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“ nustatytas tikslas – savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo dieną ir prisidėti prie lankstaus darbo grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes, įgyvendinimas.

Minėtoje direktyvoje nėra žodžiu neužsimenama apie laiko ribojimą. Ką, pavyzdžiui, reikia daryti moterims, kuri augina vaiką ir labai nori dirbti, bet kuri negali darbui skirti daugiau kaip tris valandas per dieną? Tokiai moteriai belieka laukti, kol vaikas užaugs, pradės eiti į darželį ir tik tada galės dirbti. Arba jauni asmenys iki 16 metų mokslo metų laiku gali dirbti iki dviejų valandų ir 12 valandų per savaitę. Tad vėl – tokiam asmeniui nesudaromos galimybės įsidarbinti.

Tokios aplinkybės kaip nėštumas, maitinimas krūtimi, vaiko iki trijų metų auginimas, darbuotojo nepilnametystė, sveikatos priežiūros įstaigos išvada dėl neįgalumo arba šeimos nario slaugymas, nėra pagrindas nustatyti tokiam darbuotojui ne visą darbo dienos laiką, jeigu darbuotojas to nereikalauja.

Darbas ne visą darbo laiką nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją. Šios garantijos yra numatytos 97/81/EB direktyvoje, kurioje įtvirtintas nediskriminavimo principas, kai nustatyta, kad negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną negu panašioms darbuotojams, kurie dirba visą darbo dieną. Darbas ne visą darbo laiką yra apmokamas proporcingai dirbtam laikui ar atliktam darbui.

LTSR Darbo įstatymų kodekso 59 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad ne viso darbo laikas gali būti nustatytas tiek priimant į darbą, tiek ir vėliau. Gali būti nustatyta nepilna darbo diena arba nepilna darbo savaitė. Nėščios moters, moters, turinčios iki aštuonių metų amžiaus vaiką arba asmens, slaugančio sergantį šeimos narį, sutinkamai su medicinine išvada, prašymu, administracija privalo jam nustatyti nepilną darbo dieną arba nepilną darbo savaitę. Tokios pačios nuostatos yra įtvirtintos ir dėl nepilno darbo laiko apmokėjimo – proporcingai dirbtam laikui arba priklausomai nuo išdirbio, taip pat nebuvimą apribojimų esant nepilnam darbo laikui, t. y. yra nustatoma kasmetinių atostogų trukmė apskaičiuojant darbo stažą ir įgyvendinant kitas darbinės teises.

2.2.2. Ne viso darbo laiko nustatymas pagal Airijos įstatymus

Tuo tarpu pagal Airijos Darbuotojų (ne viso darbo laiko) apsaugos įstatymo (priimtas 2001 metais)³¹ 7 dalį ne viso darbo laiko darbuotojas yra toks darbuotojas, kurio normalios darbo valandos yra trumpesnės nei visą darbo laiką dirbančio darbuotojo.

Normalios darbo valandos (ne visą darbo laiką dirbančio darbuotojo) yra valandų skaičius, kurį darbuotojas dirbo per tam tikrą laikotarpį – septynių dienų arba ne daugiau kaip 12 mėnesių. Įstatymo 9 dalies 2 punkte taip pat įtvirtintas nediskriminacijos principas, kad negali būti prastesnės darbo sąlygos ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų nei darbuotojų, dirbančių normalų darbo laiką. Įstatymo 11 dalies 4 punkte numatyta, kad ne visą darbo laiką dirbantis darbuotojas reiškia darbuotoją, kuris dirba darbdaviui ir kuris:

- besitęsiantis darbas tam darbdaviui tęsiasi ne mažiau kaip 13 savaitių;
- jis dirba tam darbdaviui ne mažiau kaip aštuonias valandas per savaitę.

Taigi Airijos įstatymai numato žemesnę reglamentaciją, t. y. ne mažiau aštuonių valandų per savaitę ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams. Beje, aukštesnė reglamentacija numato ne mažiau kaip 18 valandų per savaitę ir dėl šios priežasties daug darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, kurie tiek valandų nedirbo, netekdavo daug teisių ir garantijų. Todėl 1991 metais buvo priimtas Darbuotojo apsaugos (ne visą darbo laiką dirbančio darbuotojo) įstatymas³², kuriame šis valandų skaičius buvo pakeistas nuo 18 valandų per savaitę iki aštuonių valandų per savaitę.

Ši darbo laiko rūšis Airijoje yra labai populiari – labai daug darbuotojų renkasi būtent ne viso darbo laiko režimą. Jauni asmenys dažniausiai dirba ne visą darbo laiką, kadangi Jaunų asmenų apsaugos įstatyme (priimtas 1996 metais)³³ yra nustatyti šių asmenų darbo laiko apribojimai, kurie paremti saugumo ir sveikatos darbe nuostatomis. Šiame įstatyme apibrėžta, kad vaikas yra asmuo, kuriam nėra suėję 16 metų, o jaunas asmuo – asmuo, kuriam 16–18 metų.

Darbdavys negali įdarbinti asmenų iki 16 metų amžiaus reguliariam, viso darbo laiko darbui. Darbdavys gali įdarbinti 14–15 metų amžiaus vaikus tik lengvam darbui per atostogas, o kuriems yra 15 metų ir daugiau – mokslo metais, tačiau ne visam darbo laikui, tam tikrose mokymo programose.

Darbas jaunuoliams turi būti nesunkus, neturintis žalingo poveikio sveikatai ir saugai, nedarantis neigiamos įtakos jaunuolio vystymuisi.

Vaikai iki 16 metų turėtų būti įdarbinti tokiose vietose kaip kino teatras, kultūros ar sporto renginiai.

³¹ Protection of Employees (Part-time work) Act, 2001, No. 45/2001. <http://www.irishstatute.ie>

³² Forde, M., Employment Law. Colour books Ltd., Dublin, 1992.

³³ Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996, No. 16/1996.

Mokslo metų laiku vaikai, kuriems nėra suėję 14 metų, dirbti negali. Vaikai, kuriems yra 15 metų, bet dar nėra 16 metų, gali dirbti aštuonias valandas per savaitę lengvą darbą laisvu nuo pamokų metu. Taigi jaunimui tai yra labai patraukli darbo laiko rūšis, kadangi jie normalaus darbo laiko negalėtų dirbti, bent jau per mokslo metus.

Įsidarbinimo metu dėl ne viso darbo laiko nustatymo šalys susitaria pačios, dažniausia darbuotojo iniciatyva, kadangi darbuotojas žino, kokios yra jo galimybės, kiek valandų per dieną jis gali dirbti. Tad jaunuoliai ir ieško tokio darbo, kuriame būtų galimybės dirbti ne visą darbo laiką. Skirtumas tarp darbuotojo, dirbančio ne visą darbo laiką (angl. „part-time“), ir dirbančio normalų darbo laiką (angl. „free-time“), yra tik tas, kad ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai dirba mažesnę valandų skaičių negu normalūs darbo laiką dirbantys darbuotojai.

Ne viso darbo laiko darbuotojų darbo valandos, t. y. kiek jis dirbs valandų per tam tikrą laikotarpį – 24 valandas per septynias dienas – ar per kokią kitą laikotarpį, yra nustatyta darbo sutartyje.

Žemiau pateikiama keletas pavyzdžių iš teismuose nagrinėtų bylų.

Pavyzdys A.

Sprendimas Nr. PTD044. Cahill May Roberts ir Rachel O`Leary.

Aplinkybės. Ieškovė buvo įdarbinta sandėlyje operatore ne visam darbo laikui atsakovo kompanijoje. Ji teigė, kad jai turėjo būti mokamas tokio paties dydžio valandinis darbo užmokestis kaip ir nurodyto tokio paties darbuotojo, dirbančio visą darbo laiką. Ji teigė, kad skirtumas tarp jų yra tik toks, kad ji dirbo mažesnę nei normalų darbo valandų skaičių. Atsakovas neigė sakydamas, kad darbas, kurį atliko ieškovė, ir toks pat normalų darbo laiką dirbantis darbuotojas buvo skirtingas, todėl tas skirtumas atsispindėjo darbo užmokestyje. Atsakovas teigė, kad normalų darbo laiką dirbantis darbuotojas buvo įdarbintas kaip kolektyvo vyresnysis ir atliko visai skirtingas nuo ieškovės funkcijas.

Darbuotojų teisių komisaro sprendimas. Komisaras nustatė, kad ieškovei turėjo būti mokamas toks pat darbo užmokestis (valandinis) kaip ir tokiam pačiam normalų darbo laiką dirbančiam darbuotojui. Komisaras taip pat skyrė atsakovui sumokėti 500 eurų kompensaciją dėl Darbuotojų (ne viso darbo laiko) apsaugos įstatymo (priimtas 2001 metais) įstatymo pažeidimo.

Darbo teismo sprendimas. Po paskirto darbo inspekcijos tyrimo nustatyti, ar ieškovės ir tokio paties darbuotojo, dirbančio normalų darbo laiką, atliekamos funkcijos yra tos pačios, nustatyta, kad tiek ieškovė, tiek darbuotojas, dirbantis normalų darbo laiką atlieka tas pačias aš labai artimas darbo funkcijas ir teismas paliko galioti Darbuotojų teisių komisaro sprendimą.

Pavyzdys B.

Sprendimas Nr. PTD031. Marks and Spencer Ireland Ltd. ir Profsajunga (SIPTU).

Aplinkybės. SIPTU atstovavo ne visą darbo laiką dirbančiai darbuotojai, kuri dirbo kompanijoje 21 valandas ir 25 minutes per savaitę. SIPTU teigė, kad ieškovei už išdirbtus metus nebuvo mokamos papildomos išmokos, kurias gavo kiti darbuotojai, dirbantys normalų darbo laiką. Atsakovas teigė, kad už išdirbtus metus mokamos papildomos išmokos tuomet, kai yra išdirbta 15, 25 ir 25 metus, o ieškovė kompanijoje dirbo 6 metus, dėl to papildoma išmoka jai nepriklausė.

Darbuotojų teisių komisaro sprendimas. Komisaras nustatė, kad ieškovei nepriklauso papildoma išmoka už išdirbtus metus, kadangi ji kompanijoje buvo išdirbusi 6 metus, tad atsakovas įstatymų nepažeidė. Taip pat jis nurodė, kad papildomos išmokos skaičiuojamos pagal tai, kiek valandų išdirbo ne visą darbo laiką dirbanti darbuotoja palyginus su normalų darbo laiką dirbančia darbuotoja (tai yra nurodyta Darbuotojų (ne viso darbo laiko) apsaugos įstatyme).

Darbo teismo sprendimas. Teismas palaikė komisaro sprendimą ir paliko jį galioti.

Dėl ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų teisių teismuose yra nagrinėjama labai daug bylų. Darbuotojai dažniausiai skundžiasi dėl blogesnių sąlygų lyginant su tą patį dirbančiais darbuotojais, dirbančiais normalų darbo laiką.

Kad auga ne viso darbo laiko darbo populiarumas, galima spręsti iš Sociologijos departamento atliktų tyrimų, kurie atspindi, kaip pakito darbo laiko ir su tuo susiję aspektai nuo 1983 metų iki 2000 metų (Darbo pabaigoje pateikiami grafikai Priede 4).

1983 metais ne visą darbo laiką dirbančių moterų buvo 14,1 proc., 2000 metais šis skaičius išaugo iki 26,2 proc. Tuo tarpu vyrų, dirbančių ne visą darbo laiką, 1983 metais buvo 2,6 proc. ir iki 2000 metų išaugo iki 4,2 proc. Nors vyrų, dirbančių ne visą darbo laiką procentas išaugo beveik dvigubai, aiškiai matyti, kad vis dėlto moterys dominuoja pasirinkimo šią darbo laiko rūšį aspektu.

2.3. Sutrumpintas darbo laikas

Sutrumpintas darbo laikas – atsižvelgiant į darbo sąlygas, aplinką, darbuotojo amžių, Lietuvos Respublikos DK, įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nustatyta trumpesnė negu normali darbo dienos ar darbo savaitės trukmė.

2.3.1. Dėl kenksmingų darbo sąlygų sutrumpintas darbo laikas

Nustatant darbo laiką asmenims, kurių darbo sąlygos yra kenksmingos, turi būti atsižvelgiama į darbo aplinką. Darbdavys, vadovaudamasis darbo saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais, technologinių procesų ir darbo priemonių techniniais dokumentais, įvertinę galimą riziką darbuotojų saugai ir sveikatai, užpildo įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasą. Pasa yra nurodoma, kurios darbo vietos, priemonės, darbo ir poilsio laikas atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, taip pat nustatomos darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemonės, jei darbuotojų saugos ir sveikatos būklė neatitinka reikalavimų. Lietuvos Respublikos DK 145 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatyta, kad asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių yra neįmanoma, darbo laikas darbuotojui nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, bet darbo laikas turi būti ne ilgesnis kaip 36 valandos per savaitę.

Remiantis minėtu straipsniu, darbdavys visų pirma turi imtis priemonių, kad būtų sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, stengtis visomis įmanomomis priemonėmis sumažinti sveikatai kenksmingų veiksmų dydžius. Jeigu nėra įmanoma to padaryti, tada reikia trumpinti darbuotojams darbo laiką. Kuo kenksmingesnės darbo sąlygos, tuo trumpesnis turėtų būti darbo laikas.

2004 metų balandžio 6 dienos Vyriausybės nutarime³⁴ nustatyta, kad darbo laikas trumpinamas dėl kenksmingų darbo aplinkos veiksmų, viršijančių darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų nustatytas leistinas ribines vertes: chemines, biologines, fizikines, fizines, ergonomines, psichosocialines. Kai neįmanoma šių kenksmingų darbo aplinkos veiksmų sumažinti iki nekenksmingų sveikatai, darbo laikas turi būti sutrumpintas ir turi būti ne ilgesnis kaip 36 valandos per savaitę. Šis sutrumpinimas negali būti ilgalaikis, t. y. darbo valandų sutrumpinimas yra tik

³⁴ LR Vyriausybės nutarimas Nr. V-196 „Dėl sutrumpinto darbo laiko nustatymo, atsižvelgiant į darbo aplinkos veiksmus, kriterijų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 54–1841.

laikina priemonė. Įmonės vadovas turi nedelsdamas organizuoti reikiamų priemonių nepriimtina rizikai šalinti parengimą ir įgyvendinimą.

2.3.2. Dėl asmenų iki 18 metų sutrumpintas darbo laikas

Pagal LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo³⁵ 2 straipsnį vaikas yra asmuo iki 16 metų; paauglys yra asmuo nuo 16–18 metų, o jaunas asmuo – asmuo iki 18 metų.

Jauniems asmenims nustatomas sutrumpintas darbo laikas:

- paaugliams ne daugiau kaip aštuonios valandos per parą kartu su kasdienine pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su pamokų trukme per savaitę;
- paaugliams ne daugiau kaip iki dviejų valandų per dieną mokslo metų laiku ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro arba semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba septynias valandas per dieną ir 35 valandas per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku (šis darbo laikas gali būti prailgintas iki aštuonių valandų per dieną ir iki 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems jau suėjo 15 metų).

Šiame įstatyme apribotos ne tik valandos, bet ir darbai, kuriuos gali dirbti nepilnamečiai asmenys. Tai turi būti tokie darbai, kurie atitinka šių asmenų fizines galimybes, neturi neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralinei ar socialinei raidai.

Įdarbinant asmenis iki 18 metų reikėtų vadovautis LR Vyriausybės nutarimu Nr. 138³⁶.

2.3.3. Darbas naktį

Pagal Lietuvos Respublikos DK 154 straipsnį nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos ryto. Naktiniu laikomas darbas, jeigu trys darbo valandos tenka nakčiai³⁷. Yra ne vienas tarptautinis aktas, kuris skyrė dėmesio reguliuoti būtent šį, nakties, darbą. Iš tokių visų pirma paminėtina Europos socialinės chartijos 2 straipsnio 7 dalis, kurioje numatyta, kad būtina garantuoti, jog naktinį darbą dirbantys darbuotojai galėtų naudotis priemonėmis, numatytomis atsižvelgiant į naktinio darbo išskirtinumą³⁸. Taip pat yra keletas TDO konvencijų, reglamentuojančių naktinį darbą: 1) TDO konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių

³⁵ LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70–3170.

³⁶ 2003 metų sausio 29 dienos LR Vyriausybės nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki 18 metų įdarbinimo sveikatos tikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13–502.

³⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2369.

³⁸ Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49–1704.

naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose³⁹; 2) TDO konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“⁴⁰; 3) TDO konvencija Nr.171 „Dėl naktinio darbo“⁴¹.

Pagal TDO konvencijos Nr. 171 naktinis darbas reiškia visus darbus, atliekamus per ne trumpesnę kaip septynių valandų, įskaitant nuo vidurnakčio iki penktos valandos ryto, nepertraukiamą laikotarpį, kurį nustato kompetentinga valdžios institucija, pasitarusi su darbdaviais bei darbuotojais labiausiai atstovaujančiomis organizacijomis arba pagal kolektyvinius susitarimus.

Naktinis darbuotojas reiškia priimtą į darbą asmenį, kurio pareigos reikalauja atidirbti nakties metu tam tikrą valandų skaičių viršijant nustatytą konkrečią ribą.

Visos anksčiau išvardintos konvencijos, reglamentuojančios naktinį darbą, nustato tam tikras garantijas naktinį darbą dirbantiems darbuotojams. Garantijos gali būti tokios: nemokama medicinos apžiūra; naktinių darbuotojų, kurie pripažįstami netinkamais naktiniam darbui, perkėlimas į kitą darbą; tam tikros garantijos moterims nėštumo metu ir po jo; su darbo laiku susijusios garantijos.

Kaip buvo minėta anksčiau, naktiniu laikomas darbas, kuomet bent trys valandos tenka nakties laikui, t. y. nuo 22 valandos iki šeštos valandos ryto. Vadinasi, nebūtina dirbti visas šias aštuonias valandas, kad darbas būtų laikomas naktiniu – pakanka trijų valandų, kurios bus šiame laikotarpyje. Naktinio darbo laikas yra trumpinamas viena valanda. Vadinasi, naktinio darbo trukmė yra septynios valandos.

Kadangi naktinis darbas yra susijęs su padidėjusiu pavojumi sveikatai, organizmo išsekimu, yra nustatyta Lietuvos Respublikos DK tam tikrų apribojimų skirti asmenis naktiniam darbui. Draudžiama skirti naktiniam darbui asmenis, kuriems neleidžia sveikatos priežiūros išvados, taip pat nepilnamečius (Lietuvos Respublikos DK 154 straipsnio 3 dalis)⁴².

Nėščios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios moterys, taip pat darbuotojai, kurie augina vaiką iki trejų metų arba vieni augina vaiką iki 14 metų, arba augina vaiką invalidą iki šešiolikos metų, gali būti skiriami dirbti naktį tik jų sutikimu.

Neįgalūs asmenys gali būti skiriami dirbti naktį, jeigu invalidumą nustatanti komisija to nedraudžia.

Kai vyksta nepertraukiama gamyba arba kai darbuotojas pagal darbo sutartį priimtas naktiniam darbui, tokiu atveju darbo laiko trukmė netrumpinama.

³⁹ TDO konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27–650.

⁴⁰ TDO konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28–673.

⁴¹ TDO konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 31–767.

⁴² Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

Kaip ir TDO konvencijos Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“ 4 straipsnyje, Lietuvos Respublikos DK 154 straipsnio 6 dalyje numatyta teisė naktiniams darbuotojams į nemokamą medicinos apžiūrą ir konsultacijas, kad būtų išvengta sveikatos problemų. Vyriausybė numato nemokamą specialią sveikatos priežiūros tvarką. Taip pat naktį dirbantys darbuotojai privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o pradėję dirbti turi tikrintis periodiškai pagal įmonėje, įstaigoje patvirtintą sveikatos patikrinimų grafiką. Pagal Profilaktinių sveikatos priežiūros įstaigose tvarką⁴³ naktinių darbuotojų sveikata tikrinama nemokamai taip pat ir darbuotojų pageidavimu.

Pagal šį nutarimą naktį dirbančių darbuotojų sveikata tikrinama nemokamai, o taip pat jeigu darbuotojas turi sveikatos nusiskundimų.

Jeigu nustatoma, kad darbas naktį darbuotojui pakenkė, darbdavys privalo darbuotoją perkelti dirbti tik dieną.

Pažvelgus į ankstesnį naktinio darbo reglamentavimą, atrandame skirtumų. Dėl paties nakties laiko, viskas sutampa: LTSR Darbo įstatymų kodekso 57 straipsnio 3 dalis nustato, kad naktinis laikas yra nuo 22 valandos iki šeštos valandos ryto⁴⁴. Be to, 57 straipsnio 1 dalis taip pat nustato naktinio darbo laiko sutrumpinimą viena valanda, išskyrus darbuotojams, kuriems jau numatytas darbo laiko sutrumpinimas (mokytojams, gydytojams).

Dar vienas aspektas – tai draudimas dirbti nėščioms moterims, moterims, auginančioms iki dviejų metų amžiaus vaiką ar vaikų, kur palyginus su dabartinio Lietuvos Respublikos DK nuostatomis, tokio pobūdžio darbuotojai gali būti skiriami dirbti naktį. Taip pat pagal LTSR Darbo įstatymų kodekso 57 straipsnio 2 dalį dirbti nakties metu neleidžiama jaunesniems nei aštuoniolikos metų amžiaus asmenims. Dabartinio Lietuvos Respublikos DK 154 straipsnio 3 dalies nuostatos numato draudimą skirti dirbti asmenims iki 18 metų. Būtent TDO konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“ yra nuostatos, draudžiančios vaikų ir jaunuolių darbą naktį.

Priklausomai nuo nepilnamečių amžiaus yra skirtingas nustatytas laikas būtent nuo kada iki kada nepilnamečiai negali dirbti. Vaikai iki 14 metų negali dirbti ir būti įdarbinti nakties laikotarpiu, kuris yra ne trumpesnis nei 14 nepertraukiamų valandų, įskaitant laiką nuo aštuntos valandos vakaro iki aštuntos valandos ryto.

Nacionaliniuose įstatymuose gali būti, jeigu reikalauja vietos sąlygos nustatyti ir kitoks dvylikos valandų laikotarpis, kuris prasideda ne vėliau kaip pusė devynių vakaro ir baigiasi ne anksčiau kaip šeštą ryto. Vyresni kaip keturiolikos metų vaikai, taip pat jaunuoliai iki aštuoniolikos metų negali

⁴³ Sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“. Valstybės žinios, 2000, Nr. 47–1365.

⁴⁴ LTSR Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18–137.

dirbti ir būti įdarbinti nakties laikotarpiu, kuris yra ne trumpesnis nei dvylika valandų, įskaitant laiką nuo 22 valandos iki šeštos valandos ryto.

Tik išimtiniais atvejais, esant išimtinoms aplinkybėms, kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, gali nuspręsti, kad vietoj minėto laiko nuo 22 valandų iki šeštos valandos ryto gali būti nustatytos kitos nuo 23 valandos iki septintos valandos ryto.

Draudimas nepilnamečiams dirbti naktį gali būti pristabdytas vyriausybės, kai to reikalauja valstybės interesai, taip pat paliekama galimybė nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais aktais leisti atitinkamai valdžios institucijai išduoti individualius laikinuosius leidimus šešiolikos ir vyresniems jaunuoliams dirbti naktį, atsižvelgiant į specialius profesinio mokymo poreikius.

Taigi tarptautinės teisės aktai nustato draudimus nepilnamečiams dirbti naktį, numatydami tik išskirtinius atvejus, kada nepilnamečių darbas naktį yra galimas.

Airijoje naktinį darbą reglamentuoja Darbo laiko organizavimo įstatymas (1997 m.). Visos pagrindinės nuostatos yra išdėstytos 16 dalyje⁴⁵. Pagal Darbo laiko organizavimo įstatymo 16 dalies nuostatos nakties laikas reiškia periodą nuo vidurnakčio, t. y. nuo 24 valandos iki septintos valandos ryto. Naktinis darbas laikomas toks darbas, kuris yra dirbamas nakties laiku. Naktinis darbuotojas yra: a) kurio bent trys kasdienio darbo valandos tenka naktčiai; b) naktį dirbtų valandų skaičius per metus lygus arba viršija 50 procentų visų jo per metus dirbtų valandų skaičių.

Darbdavys negali leisti darbuotojui, dirbančiam naktį, kiekviename 24 valandų periode dirbti: a) tuo atveju, kai darbas dirbtas darbuotojo įskaitomas nakties metu ir kai darbuotojas priimtas nakties darbui daugiau kaip aštuonias valandas; b) visais kitais atvejais, ne daugiau kaip aštuonias valandas turint galvoje, kad jis bus apskaitytas per tam tikrą laikotarpį, kuris ne ilgesnis kaip dviejų mėnesių arba kitą nustatytą panašų laikotarpį, kuris yra aptartas ir nustatytas kolektyvinėje sutartyje ir patvirtintas Darbo teismo.

Kai naktinis darbas yra susijęs su padidintos rizikos pavojumi ar psichine, protine įtampa, tuo atveju darbo valandos negali viršyti aštuonių darbo valandų per 24 valandų laikotarpį, t. y. per vieną darbo dieną⁴⁶.

Taigi Airijos įstatymai nenumato nakties darbuotojų darbo laiko sutrumpinimo viena valanda.

Yra tam tikrų apribojimų, numatytų Darbuotojų darbo sąlygų įstatyme (1936 m.), kurio 46 dalyje⁴⁷ yra numatyta nuostata, apribojanti moterų naktinį darbą. Remiantis šio įstatymo 46 dalies nuostatomis darbdavys negalėjo skirti moteris dirbti pramonėje laikotarpiu nuo 22 valandos iki

⁴⁵ Organisation of Working Time Act. 1997, No. 20/1997. <http://www.irishstatutebook.ie>

⁴⁶ Organisation of Working Time Act. 1997, No. 20/1997. <http://www.irishstatutebook.ie>

⁴⁷ Conditions of Employment Act. 1936, No. 21/1936.

aštuntos valandos ryto. Šios nuostatos, remiantis Darbuotojų lygybės įstatymu (1977 m.)⁴⁸ vėliau buvo pakeistos 1986 metais priėmus įstatymines pataisas⁴⁹.

Nepilnamečių (darbuotojų) apsaugos įstatymo (1996 m.) 6 dalyje⁵⁰ numatyta, kad vaikai, kuriems nėra sukakę šešiolika metų, negali dirbti laikotarpiu nuo 20 valandos vakaro iki aštuntos valandos ryto. Jauni asmenys nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų amžiaus negali dirbti laikotarpiu nuo 22 valandos iki šeštos valandos ryto.

Atsižvelgiant į Europos Sąjungos direktyvą 93/104/EO „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“, kurioje yra aptarti tam tikri sveikatos ir saugumo aspektai dėl naktinių ir pamaininių darbuotojų, buvo priimtos įstatyminės nuostatos⁵¹, kurios nustato tam tikras garantijas naktiniams ir pamaininiams darbuotojams, kuriems prieš įdarbinant ir vėliau periodiškai turi būti vykdomi sveikatos patikrinimai.

Jeigu darbuotojams kyla sveikatos problemų būtent dėl darbo naktį, darbdavys privalo perkelti darbuotoją dirbti dieną, jeigu yra tokios galimybės.

Taigi šis naktinio darbo teisinis reguliavimas Airijoje ir Lietuvoje faktiškai sutampa.

2.3.4. Darbo laikas švenčių ir poilsio dienų išvakarėse

Įmonėse, įstaigose ir organizacijose nedirbama šiomis švenčių dienomis: sausio 1-ąją, Naujų metų dieną, vasario 16-ąją (Lietuvos valstybės atkūrimo dieną), kovo 11-ąją (Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo dieną), sekmadienį ir pirmadienį – krikščionių Velykų dienomis, gegužės 1-ąją (Tarptautinę darbo dieną), pirmąjį gegužės sekmadienį (Motinos dieną), birželio 24-ąją (Rasos ir Joninių dieną), liepos 6-ąją (Valstybės (Lietuvos karaliaus Mindaugo karūnavimo) dieną), rugpjūčio 15-ąją (Žolinės dieną), lapkričio 1-ąją (Visų šventųjų dieną), gruodžio 25 ir 26-ąją (Kalėdų dienomis).

Skirti dirbti švenčių dienomis draudžiama, išskyrus darbus, kurių negalima sustabdyti dėl gamybinių priežasčių, darbus, būtinus gyventojus aptarnauti, ar neatidėliotinus remonto, krovos darbus atlikti.

Lietuvos Respublikos DK 153 straipsnis numato, kad švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė trumpinama viena valanda, išskyrus darbuotojams, kurie dirba sutrumpintą darbo laiką. Vadinas, švenčių dienų išvakarėse darbuotojai vietoj normalios aštuonių valandų darbo trukmės dirba septynias.

⁴⁸ Employment Equality Act. 1977, No. 16/1977.

⁴⁹ Statution instruments. J. I. No. 12/1987, Employment Equality (Employment of women Center, 1986).

⁵⁰ Protection of Young Persons (Employees) Act. 1996, No. 16/1996.

⁵¹ Regulations. S.I. No. 299 of 2007.

Švenčių dienų išvakarėse darbo laiko sutrumpinimas viena valanda nėra numatytas sutrumpintą darbo laiką dirbantiems darbuotojams. Tai reiškia, kad ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams ši nuostata yra taikoma taip pat esant šešių dienų darbo savaitei, prieš poilsio dieną darbas neturi trukti ilgiau kaip penkias valandas. Penkių valandų darbo dienos prieš poilsio dieną (dirbant šešias dienas per savaitę) nereiktų laikyti sutrumpinta, nes penkias dienas dirbama po septynias valandas ir poilsio dieną penkios valandos, išeina 40 valandų per savaitę – tai nėra sutrumpintas darbo laikas, todėl reiktų sutrumpinti viena valanda (penkių valandų darbo dieną), jeigu poilsio diena sutampa su švenčių diena.

Tuo tarpu LTSR ankstesnis reguliavimas numatė, kad švenčių dienų išvakarėse darbo laikas trumpinamas viena valanda tiek dirbantiems penkias, tiek šešias dienas per savaitę. Poilsio dienų išvakarėse darbas negali trukti ilgiau kaip šešias valandas, tik dirbant šešias dienas per savaitę⁵². Jeigu dėl gamybos nepertraukiamumo ar kitų sąlygų negalima trumpinti darbo trukmės švenčių ir poilsio dienų išvakarėse, darbuotojui suteikiamas papildomas poilsio laikas.

Airijos įstatymai numato tokio darbo dienos sutrumpinimo šventinių dienų išvakarėse ir poilsio dienų išvakarėse. Tai gali būti numatyta darbo sutartyje ar kokiame kitame darbuotojo ir darbdavio susitarime. Tačiau labai smulkiai reglamentuoja švenčių dienų ir išeiginių dienų kompensavimo tvarką ir būdus (jeigu švenčių diena yra darbuotojo darbo diena). Kadangi tai nėra šio darbo tyrimo objektas, išsamiau šis klausimas nebus nagrinėjamas.

2.3.5. Darbuotojų, kurių darbas yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, sutrumpintas darbo laikas

Šiai darbuotojų kategorijai kaip ir darbuotojams, dirbantiems kenksmingomis darbo sąlygomis, darbo laiko trukmė taip pat trumpinama, tačiau ne dėl to, kad pažeidžiami saugos ir sveikatos reikalavimai, o todėl, kad jų darbas yra susijęs su kitokia įtaka sveikatai, t. y. protine, emocine įtampa ir dėl tokių darbų pobūdžio, atsakingumo, darbo svarbos ir atsakomybės, jų darbo laikas turi būti trumpinamas.

Todėl 2003 metų rugsėjo 30 dieną LR Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 1195⁵³. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarka, nustato tokių darbuotojų kategorijos ir sutrumpinto darbo laiko trukmę. Ne ilgesnė kaip 36 valandų darbo savaitė numatoma šiems darbuotojams:

⁵² Dambrauskas, A., Nekrašas, V., Nekrošius, I., *Darbo teisė*. Vilnius, Mintis, 1990.

⁵³ 2003 metų rugsėjo 30 dienos LR Vyriausybės nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytos sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimų sąlygų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93–4205.

- 1) mokytojams, dirbantiems bendrojo lavinimo, profesinėse, aukštesniosiose, neformaliojo švietimo mokyklose, kolegijose, specialiuose vaikų globos ir auklėjimo namuose; auklėtojams, dirbantiems ikimokyklinio ugdymo įstaigose, bendrojo lavinimo mokyklose, vaikų globos namuose, specialiuose vaikų globos įstaigose, kūdikių namuose; mokyklų priešmokyklinio ugdymo pedagogams; logopedams; dėstytojams, dirbantiems aukštesniosiose mokyklose, aukštesniosiose mokyklose, meninio ugdymo specialistams; mokyklų socialiniams darbuotojams. Šios kategorijos darbuotojų sutrumpintas darbo laikas yra 20–36 valandos per savaitę;
- 2) 36 valandų darbo savaitė nustatyta farmacijos specialistams, kurie kontroliuoja vaistų ir vaistinių medžiagų kokybę, gamina vaistus ir vaistines medžiagas, pakuoja, priima ar komplektuoja vaistus, išduoda vaistus ir vaistines medžiagas;
- 3) sveikatos priežiūros darbuotojams nustatoma 33 valandų savaitės darbo laiko trukmė. Sveikatos priežiūros paslaugos Kalėjimų departamentui prie Teisingumo ministerijos pavaldžiose įstaigose laikomiems asmenims, kai šiems paskirta kardomoji priemonė – suėmimas – ir nuteistiesiems, atliekantiems arešto, terminuoto laisvės atėmimo ir laisvės atėmimo iki gyvos galvos bausmes;
- 4) gydytojams nustatoma 33 valandų darbo savaitės trukmė, jeigu pareiginės funkcijos – visą darbo laiką poliklinikoje, ambulatorijoje ar medicinos punkte priimti pacientus;
- 5) darbuotojams, dirbantiems su elektromagnetinių bangų šaltiniais, neoninėmis sistemomis ar ultragarsinės diagnostikos aparatais, nustatoma 33 valandų darbo savaitė;
- 6) 30 valandų darbo savaitė nustatoma sveikatos priežiūros darbuotojams, kurie dirba su radioaktyviosiomis medžiagomis, spinduliuotės šaltiniais ir antros klasės galingumo lazeriniais aparatais, lavonų skrodimu, paimtų mėginių tyrimu ar pacientų audinių tyrimu.

Šių kategorijų darbuotojams taikoma darbo laiko sutrumpinimo tvarka priklausomai nuo įmonės, įstaigos ar organizacijos nuosavybės rūšies ir formos, taip pat priklausomai nuo ekonominės veiklos sritys.

Visiems aukščiau išvardintiems darbuotojams už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką, išskyrus asmenis iki 18 metų, kurių darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui ar atliktam darbui.

Airijos valstybėje tokios darbo laiko rūšies nėra. Tos darbuotojų kategorijos dirba ne visą darbo laiką, bet jų darbo sąlygų išskirtinumas kompensuojamas ne darbo laiko sutrumpinimu, o didesniu darbo mokesčiu.

Galbūt reikėtų apsvarstyti, ar reikalinga ši sutrumpinta darbo laiko rūšis, nes šios kategorijos darbuotojai galėtų dirbti ne visą darbo laiką, o dėl jų darbo specifikos galėtų būti numatytas didesnis darbo užmokestis. Būtent darbo užmokestis ir yra skirtumas tarp ne viso darbo laiko, kuris apskaičiuojamas proporcingai dirbtų valandų skaičiui ar atliktam darbui, ir tarp sutrumpinto darbo laiko, kur darbo užmokestis yra mokamas kaip už visą darbo laiką, išskyrus asmenis iki 18 metų.

3. Darbo laiko režimas. Suminė darbo laiko apskaita

1993 metų lapkričio 23 dieną patvirtinta pradinė darbo laiko organizavimą reglamentuojanti direktyva – Tarybos direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 93/104/EB; 2000 metų birželio 22 dienos direktyva 93/104 EB; iš dalies, kuri buvo pakeista: Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma; 2003 metų lapkričio 4 dienos direktyva kodifikuota: Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų; 2004 metų rugsėjo 22 dienos pateiktas Europos Komisijos pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB nustatyti minimalios saugos ir sveikatos reikalavimai darbo laiko organizavimui atsižvelgiant į:

- kasdienio poilsio laiką;
- pertraukas;
- savaitinį poilsį;
- maksimalų savaitinio darbo laiką;
- metines atostogas;
- naktinio bei pamaininio darbo aspektus;
- darbo modelius, taikomus organizuojant darbo laiką.

2003/88/EB direktyvoje numatyta, kad:

- darbuotojas turi teisę į kasdienį, ne mažiau nei vienuolikos valandų, poilsį bei pertraukas;
- savaitės darbo laikas gali būti ne ilgesnis kaip 48 valandos;
- metinės atostogos turi būti ne trumpesnės nei keturios savaitės;
- naktinio darbo laikas gali būti ne ilgesnis kaip aštuonios valandos per parą.

Valstybės narės, išskyrus Didžiąją Britaniją, Maltą ir Kiprą, tam tikrų profesijų, tokių kaip sveikatos ir maitinimo sektoriaus atžvilgiu pasirinko naudoti leidžiančias nukrypti nuostatas – sistemą „opt-out“.

Valstybės, nustatydamos darbo laiko režimą turi atsižvelgti į šių direktyvų nuostatas.

Darbo laiko režimas – tai kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio paskirstymas per tam tikrą laikotarpį, t. y. parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo pradžia ir pabaiga, kuri nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles, kurias tvirtina administracija, suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais arba kolektyvinėje sutartyje, nustatyta tvarka.

Taigi darbo tvarkos taisykles tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Vadinasi, darbuotojų atstovai su darbdaviu susitaria dėl pertraukų, dėl darbo pradžios ir pabaigos ir kitų darbų organizavimo aspektų (darbo laiko padalijimas į keletą dalių, kintamasis darbo laikas ir pan.).

Darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis. Įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų, penkių darbo dienų savaitė yra neįmanoma, nustatoma šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena. Darbuotojai turi dirbti laiku, nustatytu darbo grafikuose, kurie turi būti paskelbti ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo informaciniuose įmonės stenduose, kuriuose nustatytos ne tik darbo valandos, kada darbuotojas privalo dirbti, bet ir poilsio dienos, taip pat pertraukos, jų trukmė. Todėl yra svarbu darbuotojui iš anksto susipažinti su darbo grafiku, kad galėtų iš anksto planuoti savo laisvą nuo darbo laiką.

Darbdavys negali skirti darbuotojo dvi pamainas iš eilės, išskyrus anksčiau minėtą atvejį, kai neatvyksta pamainininkas ir dėl to sustotų kitų darbuotojų darbas. Šiuo atveju administracija privalo pakeisti darbuotoją ne vėliau kaip po pusės pamainos.

Lietuvos Respublikos DK 147 straipsnio 5 dalyje nustatyta norma, kad darbuotojai, auginantys vaiką iki 14 metų, turi pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą.

Darbuotojų dirbtas laikas turi būti tiksliai ir tinkamai apskaitomas nustatytos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose⁵⁴, kuriuose yra surašomos darbuotojų pavardės, profesijos, kategorijos, grafiko numeris ir nustatytas darbo valandų skaičius per mėnesį, faktiškai dirbtas laikas, į atskiras grafas išskiriant naktį dirbtą laiką, komandiruotės laiką, dirbtų viršvalandžių, atostogų laiką.

Darbo laiko apskaitos žiniaraštis pateikiamas Priede 3.

Darbdavys turi užtikrinti tolygų pamainų keitimąsi, kad dėl kokių nors neobjektyvių priežasčių vieni darbuotojai nebūtų skiriami vien tik į dieninę pamainą, o kiti tik į naktinę. Turi būti sukurtas visiems darbuotojams palankus darbo režimas.

Ne veltui Lietuvos Respublikos DK 147 straipsnyje atsirado nauja nuostata, kuri numato, kad darbuotojams, kurie pagal atliekamą darbo funkciją savo darbą visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos taisykles nustato darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais.

⁵⁴ LR Vyriausybės nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 18–528.

Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Daugelyje valstybių šis darbo laiko režimas yra labai populiarus, kadangi darbuotojas susiderinęs su darbdaviu visas sąlygas, kurios tinka kiekvienai iš šalių, gali savarankiškai tvarkyti savo darbo ir poilsio laiką. Darbdaviui svarbu, kad per tam tikrą laiką būtų atliktas tam tikras darbas, o kaip darbuotojas tą laiką paskirstys dienos ar savaitės eigoje, reikšmės jam neturi. Tai ypatingai palankus darbuotojams darbo laiko režimas, kadangi lengviau galima suderinti darbą su kitais poreikiais (šeima, laisvalaikiu, pramogomis, švietimu ir pan.).

Pagal Lietuvos Respublikos Žmonių saugos darbe įstatymą gali būti taikomas suminės, savaitinės ir padienės darbo laiko apskaitos režimas. Padienė darbo laiko apskaita taikoma, kai darbuotojas kasdieną dirba vienodą valandų skaičių. Savaitinė darbo laiko apskaita taikoma, kai darbo laiko norma paskirstoma per savaitę. Darbo dienos trukmė gali skirtis, bet būtina dirbti 40 valandų per savaitę. Tačiau darbo diena neturi būti ilgesnė kaip dešimt valandų. Konkreti darbo dienos trukmė nurodoma vidaus darbo tvarkos taisyklėse arba darbo grafike ir pagal Lietuvos Respublikos Žmonių saugos darbe įstatymo 42 straipsnio 5 dalį turi būti paskelbta prieš dvi savaites.

Nustatant darbo grafikus yra būtina atsižvelgti ir į Lietuvos Respublikos DK normas, nustatančias tam tikras darbo laiko ribas, pertraukų pailsėti ir pavalgyti skaičių ir trukmę, kasdieninio, kassavaitinio poilsio trukmę ir kitus laikotarpius, kurie turi atsispindėti darbo grafikuose.

Nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose, organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra nepertraukiamos darbo dienos režimas, taip pat darbuose, kuriuose dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar kassavaitinės darbo trukmės, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę (Lietuvos Respublikos DK 19 straipsni) ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais, galima įvesti suminę darbo laiko apskaitą, bet darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Esant suminei darbo apskaitai negali būti dirbama daugiau kaip 40 valandų per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną. Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė kaip keturi mėnesiai.

Suminė darbo laiko apskaita – darbo laiko apskaitos forma, kai įmonėse, įstaigose, organizacijose dirbant darbus, kur negalima konkrečiai darbuotojų kategorijai ar darbams nustatyti dienos ar savaitės trukmės, dienos ar savaitės darbo laikas gali viršyti nustatytas normas, bet per apskaitinį laikotarpį (mėnesį, ketvirtį ar kitą laikotarpį) vidinė darbo laiko trukmė negali viršyti normalaus darbo valandų skaičiaus.

Darbų ir sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, nustatyta 2003 metų gegužės 14 dienos LR Vyriausybės nutarimu Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, organizacijose tvarkos patvirtinimo“⁵⁵, suminė darbo laiko apskaita įvedama, kai yra:

- 1) darbai, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, ir darbai, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar savaitės darbo laiko trukmės;
- 2) darbai, kuriuos dirbant gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė ir kurių sąrašą tvirtina LR Vyriausybė;
- 3) darbai, kurie įtraukti į LR Vyriausybės tvirtinamą sezoninių darbų sąrašą (Lietuvos Respublikos DK 112 straipsnis);
- 4) nepertraukiamai veikiančiose įmonės ar nepertraukiamai veikiančiose įmonės cechuose, baruose dirbami darbai;
- 5) ekonominės veiklos sričių, kurių darbo ir poilsio ypatumus nustato LR Vyriausybė.

Įvedus suminę darbo laiko apskaitą, darbuotojams turi būti garantuota savaitės ir paros nustatyta nepertraukiamo poilsio trukmė. Jeigu per apskaitinį laikotarpį yra viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena, suteikiama poilsio diena arba apmokama papildomai kaip už viršvalandinį darbą darbo kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka.

Esant suminei darbo laiko apskaitai negali būti dirbama daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną, įskaitant pertrauką pailsėti ir pavalgyti. Anksčiau minėtame nutarime nurodyta, kad suminės darbo laiko apskaitos darbo laiko režimas netaikomas: asmenims iki 18 metų; darbuotojams, kurie šalių susitarimu dirba ne visą darbo laiką; darbuotojams, kuriems pagal įstatymo turi būti nustatytas ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba ne visa darbo savaitė).

Tam tikrų asmenų grupei suminė darbo laiko apskaita gali būti taikoma tik jų sutikimu. Tai nėščios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki trijų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba auginantys neįgalų vaiką iki 16 metų ir neįgalūs asmenys.

⁵⁵ 2003 metų gegužės 14 dienos LR Vyriausybės nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, organizacijose tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 48–2120.

Taip pat vadovaujantis šio nutarimo nuostatomis darbdavys įveda suminę darbo laiko apskaitą įsakymu nuroydamas cechų darbų sąrašą ir konkrečiai išvardinta numatoma kasdienio darbo laiko trukmė, kasdienio poilsio trukmė, suminės darbo laiko apskaitos apskaitinis laikotarpis, pertraukos, jų trukmė ir skaičius, viršvalandinių darbų kompensavimas. Darbo grafikus tvirtina padalinių vadovai, suderinę su darbuotojų atstovais.

Darbuotojai turi būti informuojami apie suminės darbo laiko apskaitos režimą ir turi būti supažindinami su darbo grafikai, kurie turi būti skelbiami įmonės, organizacijos, padalinių, cechų informaciniuose stenduose ne vėliau kaip dvi savaitės prieš jų įsigaliojimą.

Tuo tarpu Airijos Darbo laiko organizavimo įstatymo 19 dalyje nustatoma, kad darbdavys negali leisti darbuotojui dirbti daugiau kaip 48 valandas per septynių dienų laikotarpį (savaitę), 48 valandas, apskaičiuotas per tam tikrą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti keturių mėnesių (pagrindinis, dauguma sektorių), šešių mėnesių (apsaugos sektorius, ligoninės, kalėjimai, dujų, elektros įmonės, oro uostai, jūrų uostai, žemės ūkio sektorius, turizmo sektorius), dvylikos mėnesių (kai tarp darbuotojų ir darbdavių sudaromas susitarimas, kuris turi būti patvirtintas Darbo teismo).

Darbdavys privalo žymėti ir laikyti visą informaciją, kuri yra susijusi su darbo valandomis, t. y. darbo dienos trukmę, savaitės darbo laiką, išskyrus pietų ir poilsio pertraukas. Šie duomenys turi būti saugomi tris metus. Taip pat turi būti nurodytas darbuotojo PPS numeris, vardas, pavardė, adresas, darbo pareigų aprašymas, dokumento kopija, kuri yra duodama kiekvienam darbuotojui (remiantis Darbuotojų sąlygų (informacijos) įstatymu), kokiam laikui sudaroma darbo sutartis, darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, terminai ir kiti susiję punktai.

Ši 48 darbo valandų per savaitę darbo laiko trukmė nustatoma per apskaitinį laikotarpį. Taip pat negali būti pažeidžiami Darbo laiko organizavimo įstatyme nustatyti savaitės poilsio, paros poilsio laikotarpiai, pertraukos pailsėti ir pavalgyti. Būtina darbuotojui žinoti, koks suminis darbo laiko apskaitos periodas yra taikomas.

Gal dėl netinkamo informavimo ar nežinojimo, darbuotojams dažnai kyla problemų dėl to, kad nepakankamai žino įstatymus. Štai pavyzdys iš teismų praktikos: grupė lenkų darbuotojų dirbo mėsos fabrike. Jie skundėsi, kad dirba labai ilgas valandas – kartais 65 valandas per savaitę – ir kad jie negauna atitinkamo poilsio (kuris yra 11 valandų) tarp pamainų. Vienas darbuotojas teigė, kad jis baigė aštuonių valandų pamainą 22 valandą vakaro ir 5.30 ryte turėjo dirbti rytinėje pamainoje. Darbdavys teismui teigė, kad fabrikui reikia, kad darbuotojai dirbtų lanksčiu grafiku ir kad šiems darbuotojams visada buvo mokami viršvalandžiai, kai jie dirbo naktį. Šiuo atveju buvo nustatyta, kad šių darbuotojų kategorijai taikomas keturių mėnesių darbo laiko apskaitinis laikotarpis. Apskaičiavus per tuos keturis mėnesius dirbtų valandų skaičių nustatyta, kad įstatymas nebuvo pažeistas, kadangi vidurkis gali būti 48 valandos per savaitę. O atžvilgiu darbuotojo, kuris atidirbęs

vieną pamainą po 7.5 valandų vėl turėjo dirbti, buvo pažeista teisė į vienuolikos valandų paros poilsį.

Taigi nėra svarbu, kad bus viršytas normalios darbo dienos ar savaitės darbo laikas – svarbu, kad apskaičiuvus per tam tikrą apskaitinį laikotarpį nustatytą tai darbuotojų kategorijai vidutinė savaitės darbo laiko trukmė neviršytų 48 valandų (įskaitant viršvalandžius).

Lietuvos Respublikos DK nustatytos normos, kuriose viršvalandiniai darbai faktiškai uždrausti, jie galimi tik konkrečiais atvejais, išvardintais Lietuvos Respublikos DK 151 straipsnyje, atskiroms veiklos rūšims, kurioms leista taikyti suminę darbo laiko apskaitą. Dėl to Lietuvoje kyla daug diskusijų dėl to, kad reiktų panaikinti įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms apribojimus įvesti suminę darbo laiko apskaitos tvarką ir leisti ją ne tik nepertraukiamai veikiančiose įmonėse ar ten, kur nėra įmanoma laikytis įprasto, t. y. dienos ar savaitės darbo laiko režimo, bet ir įprastoms veikloms – įvairių paslaugų teikimui, kūrybiniams darbuotojams, maisto pramonės, tekstilės ir kt. įmonėse, kuriose tik lankstesniam darbo reguliavimui būtų garantuotos geresnės konkurencinės pozicijos. 2004 metais Lietuvos laisvosios rinkos instituto atlikta įmonių apklausa⁵⁶ parodė, kad daugiausiai problemų įmonių veiklai sukuria įstatymiškai įtvirtintas viršvalandžių draudimas, kaip vienas iš trukdžių paminėta ribota galimybė taikyti suminę darbo laiko apskaitą.

⁵⁶ LLRI analizė „Darbo santykių reguliavimo ekonominė įtaka ir reformos gairės“. http://www.lrinka.lt/index.php/temos/darbo_santykiai/analitiniai_darbai/107

IŠVADOS

1. Lietuvos Respublikos DK 144 straipsnis numato normalios darbo dienos (8 val.) ir normalios darbo savaitės (40 val.) trukmę, kuri negali būti viršijama (išskyrus kodekso 155 straipsnyje nurodytais atvejais). Tuo tarpu Airijos įstatymai numato 48 val. darbo savaitės ribą (įskaitant viršvalandžius) per tam tikrą apskaitinį laikotarpį (4, 6, 12 mėnesių, priklausomai nuo darbo sektoriaus), tokiu būdu įtvirtindami lankstų darbo laiko reguliavimą.
2. Maksimali darbo savaitės trukmė, įskaitant viršvalandžius (Lietuvos Respublikos DK 144 str. 3 d.), per 7 dienas negali viršyti 48 val., yra taikoma labai ribotai, tik Lietuvos Respublikos DK 151 str. nurodytais atvejais, kai apskaitoma per 4 mėnesių laikotarpį. Taip pat Lietuvos Respublikos DK 152 str. numatomi tam tikri apribojimai darbuotojams dirbti viršvalandžius, kurie per dvi dienas iš eilės negali viršyti 4 val., 120 val. per metus, o kolektyvinėje sutartyje numatyta galimybė nustatyti iki 180 val. per metus. Tuo tarpu Airijos įstatymai neriboja darbų, kuriuos dirbant galimi viršvalandžiai – yra numatyti tik skirtingi apskaitiniai laikotarpiai (4, 6, 12 mėn.), kurie nustatomi priklausomi nuo sektoriaus, per kuriuos (laikotarpius) vidutinė darbo laiko trukmė neturi viršyti 48 val. per savaitę (įskaitant viršvalandžius). Viršvalandiniai darbai visais atvejais skiriami tik darbuotojo ir darbdavio susitarimu, tai nustatoma darbo sutartyje. Galima teigti, kad Lietuvai reikėtų atsisakyti viršvalandinių darbų apribojimo, tik būtina Lietuvos Respublikos DK įtvirtinti dar vieną nuostatą, kad tokie darbai būtų atliekami darbuotojo sutikimu, t. y. individualiai susitarti dėl viršvalandinių darbų.
3. Nustatant darbo ne visą darbo laiko (Lietuvos Respublikos DK 146 str.) pagal LR Vyriausybės nutarimą Nr. 21 turi būti nustatyta ne trumpesnė kaip pusė darbo dienos (t. y. 4 val.) ir ne mažesnė kaip 3 dienų darbo savaitė, visiškai nepalanki darbuotojams, kurie dirba ne visą darbo laiką. Airijos įstatymai numato žemesnę, t. y. ne mažiau kaip 8 val. per savaitę ribą, tokiu būdu suteikdama daugiau darbuotojų pasinaudoti šia darbo laiko rūšimi, taip pat tokiu būdu leisdama individualiai susitarti dėl darbo ne visą darbo laiką. Galima teigti, kad Lietuvos Respublikos įstatymus reikėtų truputį pakoreguoti: supaprastinti darbo ne visą darbo laiką tvarką, panaikinti apribojimą nustatyti trumpesnę nei pusę darbo dienos ar mažesnę nei 3 darbo dienų savaitę.
4. Lietuvos Respublikos DK 155 str. 3 d. išskiriamas 2 budėjimo rūšys: budėjimas darbe ir budėjimas namuose. Taip pat išskiriama šių budėjimo rūšių apskaitymo tvarka, t. y. budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusei

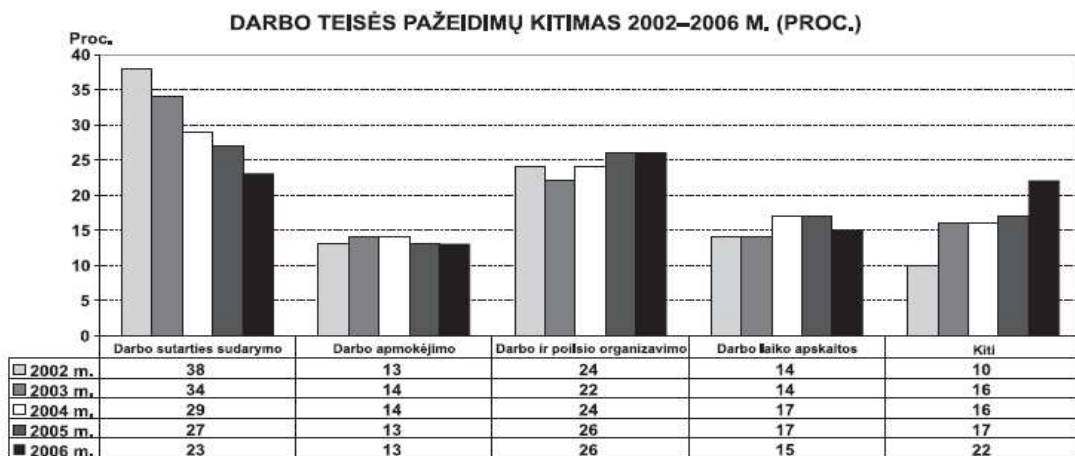
darbo laiko. Tai visiškai atitinka Europos Komisijos siūlymą išskirti aktyvų budėjimą (budėjimas įmonėje) ir neaktyvų budėjimą (budėjimas namuose), kad šie budėjimai būtų apskaičiuoti specialiu būdu, o tai ir padaryta Lietuvos Respublikos DK 155 str. 3 d. Tuo tarpu Airijos įstatymai neaktyvaus budėjimo į darbo laiką neįskaito. Tai nėra labai priimtina darbuotojui, kadangi nors jis ir gali laisviau disponuoti savo laiku, palyginus su aktyviu budėjimu įmonėje, bet visiškos laisvės nėra. Todėl turėtų būtų numatyta norma, kada neaktyvus budėjimas yra įskaitomas į darbo laiką, numatytas ir specialus apskaitymo būdas.

5. Lietuvos Respublikos 149 str. numato labai ribotai įmonių veiklai taikyti suminę darbo laiko apskaitą, kuri glaudžiai siejasi su viršvalandiniais darbais. Toks suminės darbo laiko apskaitos apribojimas yra kaip vienas iš trukdžių konkurencijos gerinimui. Airijos įstatymai suminės darbo laiko apskaitos neriboja nustatydami, 4 mėn. (daugumai darbuotojų), 6 mėn. (apsaugos, ligoninių, dujų, elektros energijos, oro uostų ir kt. sektorių darbuotojų) ir 12 mėn. (kai sudarytas susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio ir kai susitarimas yra patvirtintas Darbo teismo) apskaitos laikotarpius. Toks suminės darbo laiko apskaitos apribojimų nebuvimas sudaro tinkamas sąlygas konkurencingumui ir efektyviam turimų darbo išteklių paskirstymui.

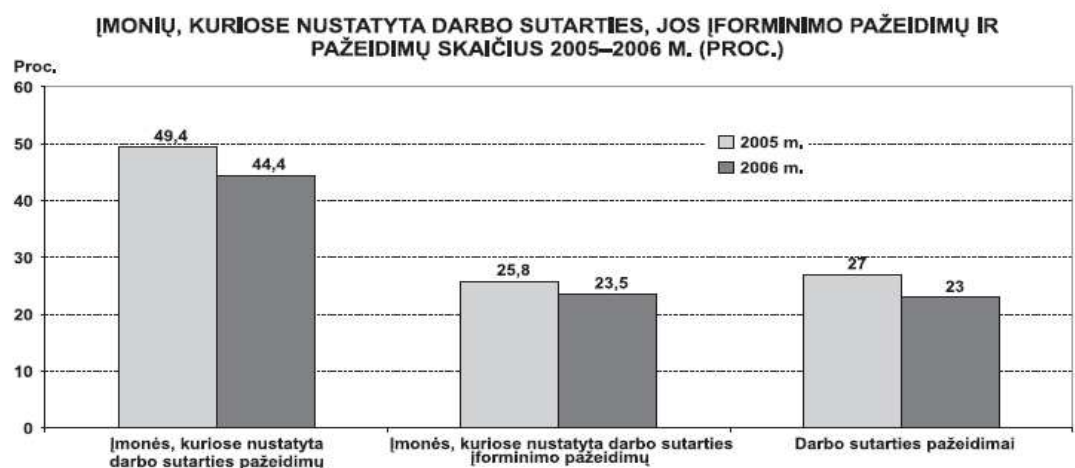
PRIEDAS 1

DARBO SUTARTIES, DARBO APMOKĖJIMO, DARBO LAIKO APSKAITOS, DARBO IR POILSIO LAIKO PAŽEIDIMAI⁵⁷

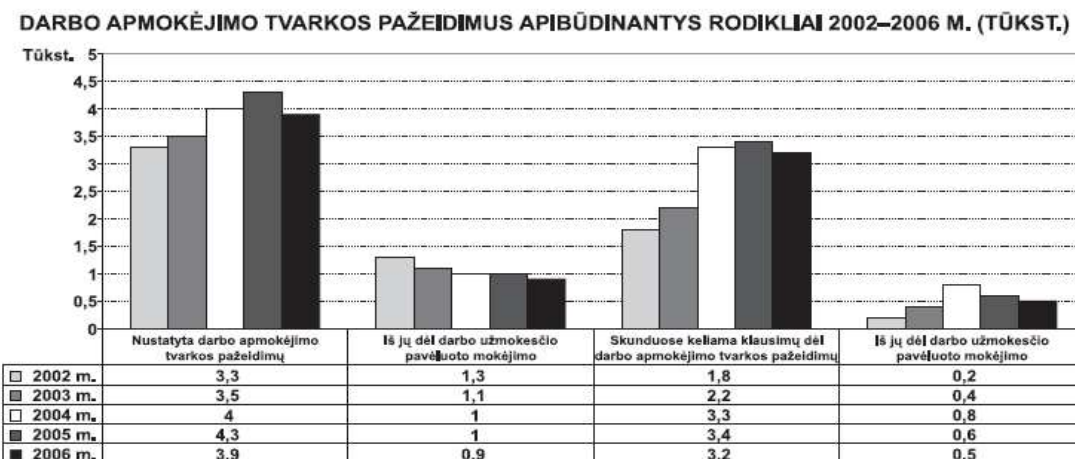
1 grafikas



2 grafikas



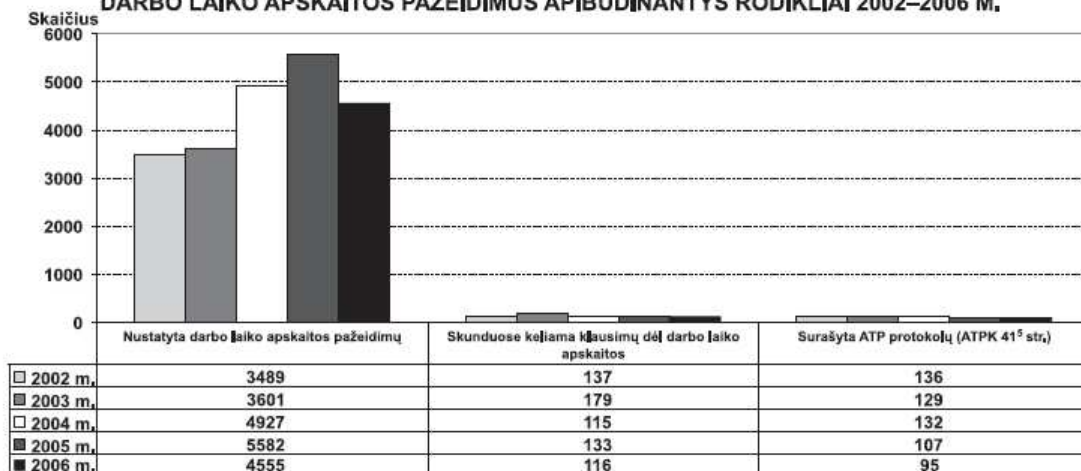
3 grafikas



⁵⁷ Šaltinis: www.vdi.lt

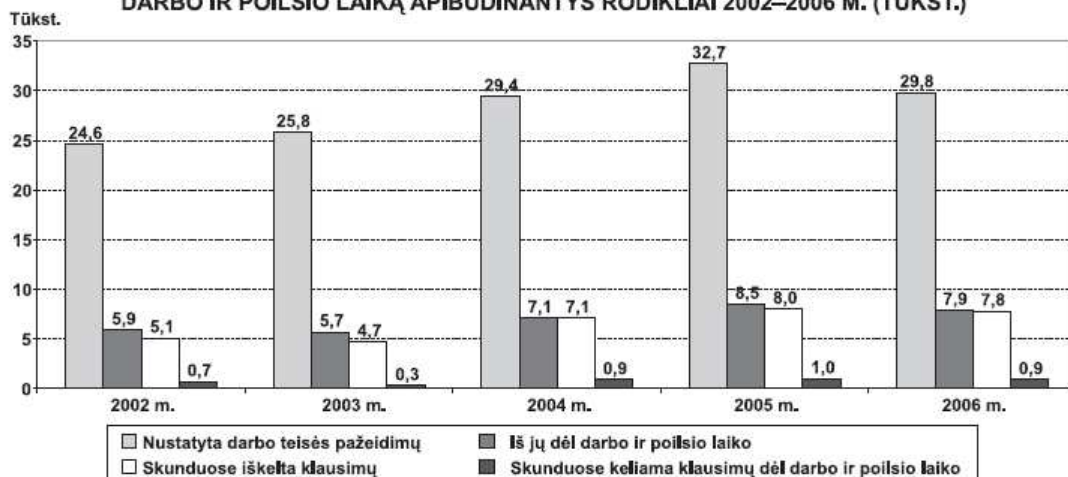
4 grafikas

DARBO LAIKO APSKAITOS PAŽEIDIMUS APIBŪDINANTYS RODIKLIAI 2002–2006 M.



5 grafikas

DARBO IR POILSIO LAIKĄ APIBŪDINANTYS RODIKLIAI 2002–2006 M. (TŪKST.)



Pavyzdys 1⁵⁸

VALYTOJŲ DARBO VALANDOS

NORMAL WORKING HOURS AND OVERTIME RATES

(a) The normal number of hours to be worked by workers in relation to whom the Committee operates shall be as follows:

Workers between 15 and 16 years of age: in any week not exceeding
 Workers over 16 years of age: in any week not exceeding

NORMAL HOURS	MAXIMUM HOURS
37½	40
39	

Workers over 16 years and under 18 years, the maximum number of hours which may be worked shall be governed by the provisions of the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1977.

(b) The working week shall be one of 5 days, the off-day to be taken on the normal local short day, unless otherwise mutually agreed between the employer and worker.

PROVIDED THAT:

(i) All hours worked by a worker on the weekly off-day, on Sundays and on Customary Public or Statutory Holidays shall be regarded as overtime to which the overtime rates shall apply.

(ii) In any week in which one or more Customary Public or Statutory Holidays occur, the normal number of hours shall be less in respect of each such holiday, the number of hours which would have been worked on such holidays if it had been a normal working day.

For both male and female workers and whether the worker is employed on Time-Work or Piece-Work, all overtime as defined in Section III shall be paid at overtime rates and the minimum overtime rates shall be as follows:

(a) For daily overtime, the overtime rate shall be one and a half times the minimum rate otherwise applicable, i.e. time-and-a-half.

⁵⁸ Šaltinis: <http://www.labourcourt.ie/labour/labour.nsf/lookuppagelink/HomeRatesOfPay>

(b) For all weekly overtime other than overtime paid for in accordance with subsection

(a) above of this Section, the overtime rate shall be time-and-a-half.

(c) For all time worked on Sunday and Customary Public and Statutory Holidays, the overtime rate shall be double time, that is to say, twice the appropriate minimum rate otherwise applicable.

(i) Weekly Overtime

All time worked in any week in excess of the declared normal number of hours shall be weekly overtime. All time worked on a 6th day shall be treated as overtime:-

(ii) Daily Overtime

Notwithstanding that the number of hours worked in the week does not exceed the declared normal number of hours the following excesses shall be daily overtime.

(a) on the short day: all time worked in excess of 4 hours.

(b) on any day other than the short day: all time worked in excess of 8 hours.

Pavyzdys 2

KIRPĖJŲ DARBO VALANDOS

HOURS OF WORK

(a) The normal number of hours to be worked in any week shall be 39 hours.

(b) The normal number of hours to be worked in any day shall be 8 hours.

(c) Employees whose hours of work include the hours from 11.30 a.m. to 2.30 p.m. are entitled to a break of at least one hour after 6 hours of work in accordance with the provisions of S.I. 57 of 1998.

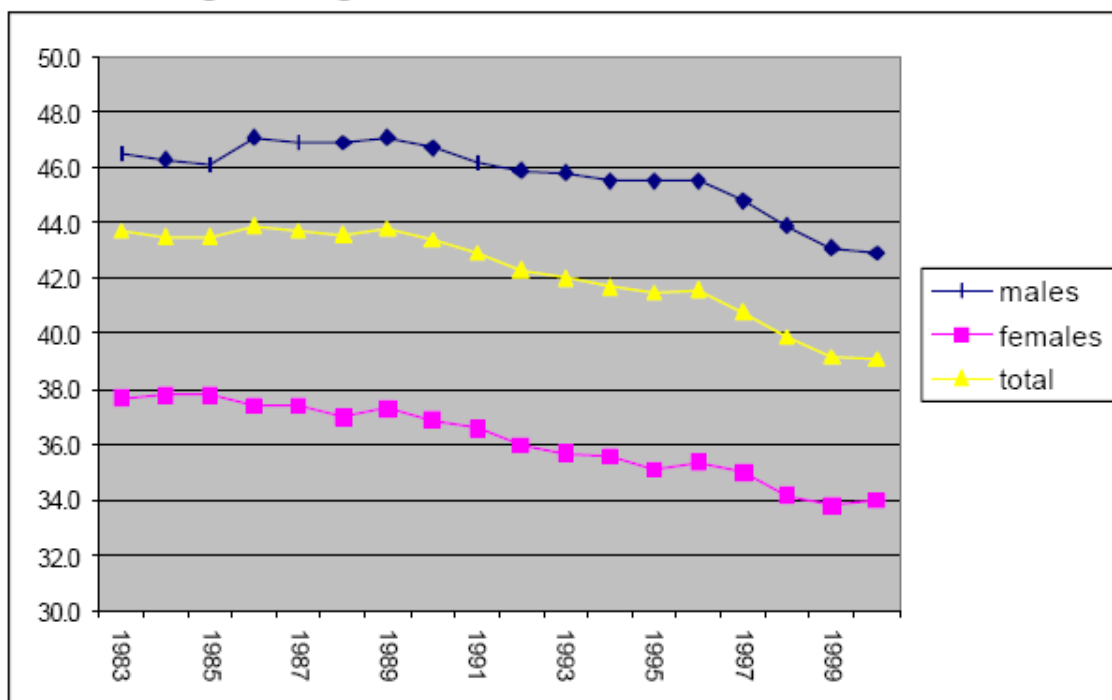
(d) Overtime to be paid as follows:-

Daily overtime to be paid at the rate of time-and-a-half to workers whose normal working week is less than 39 hours, for time worked in excess of 8 hours in any day.

Weekly overtime to be paid at the rate of time-and-a-half to workers whose working week is 39 hours, for time worked in excess of 8 hours in any day.

DARBO LAIKO TRUKMĒ AIRIJOJE 1983–2000 m.⁵⁹

Chart 1 Average working hours 1983-2000



Source: 1983-1997, Labour Force Survey using 'Principal Economic Status'; 1998 onwards, National Quarterly Household Survey using PES definition.

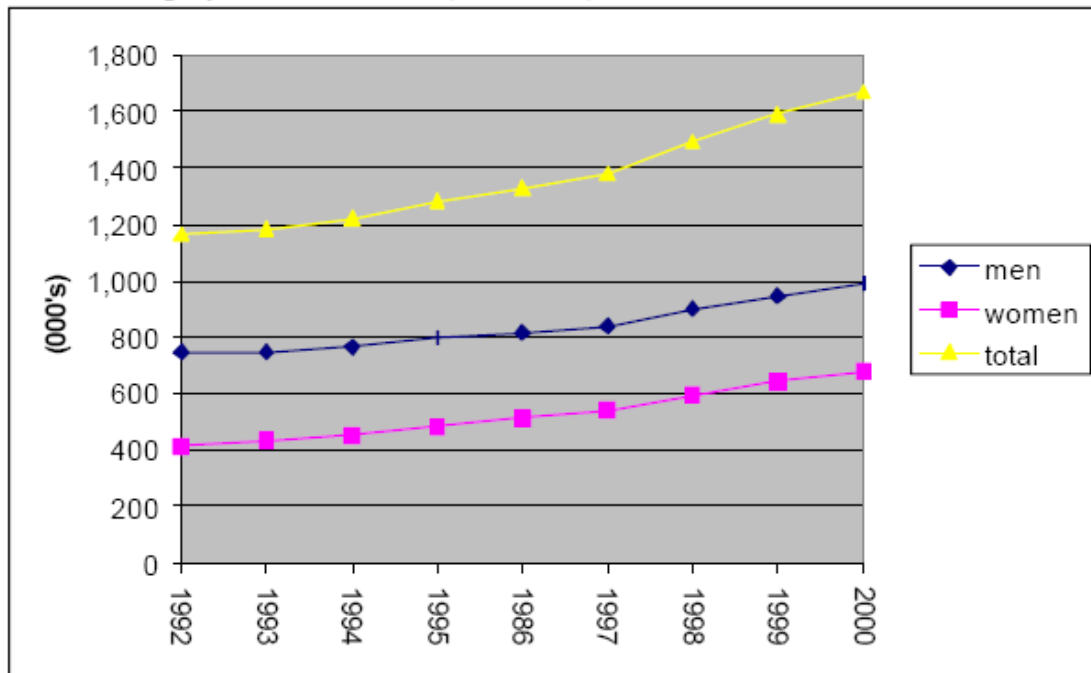
Table 1 Time structure of full-time employment, 1983-2000
(time bands as % of all working over 30 hours per week)

	men		women	
	1983	2000	1983	2000
30-34	2.4	2.3	7.6	7.2
35-39	10.8	38.2	24.0	56.8
40-44	52.7	31.7	57.0	26.3
45-	34.1	27.8	11.4	9.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	692.8	749.7	284.3	421.1

Source: As for Chart 1.

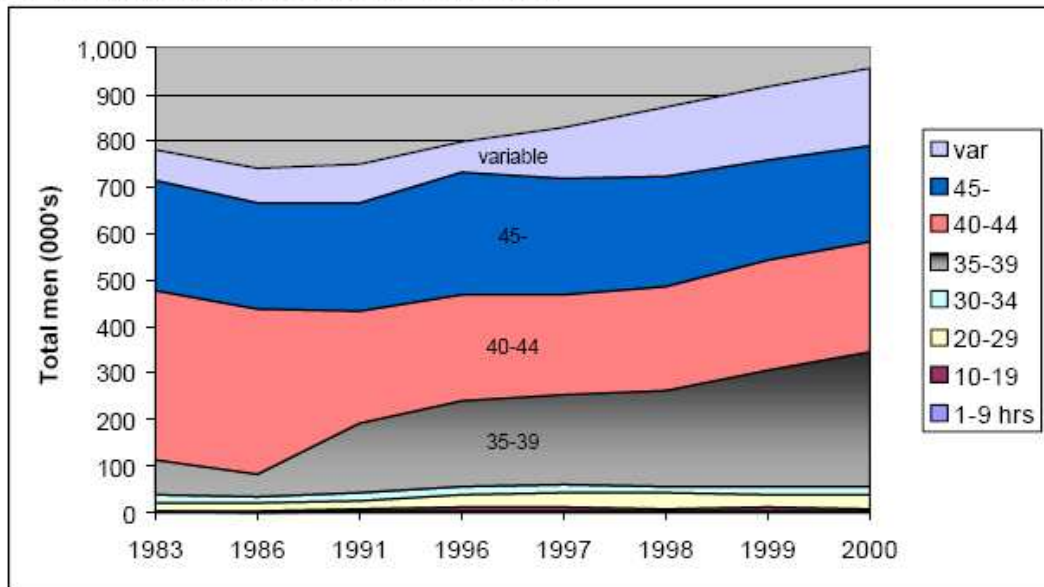
⁵⁹ Šaltinis: <http://www.tcd.ie/ERC/observatorydownloads/Changing%20Times.pdf>

Chart 2: Employment 1988-2000 (ILO basis)



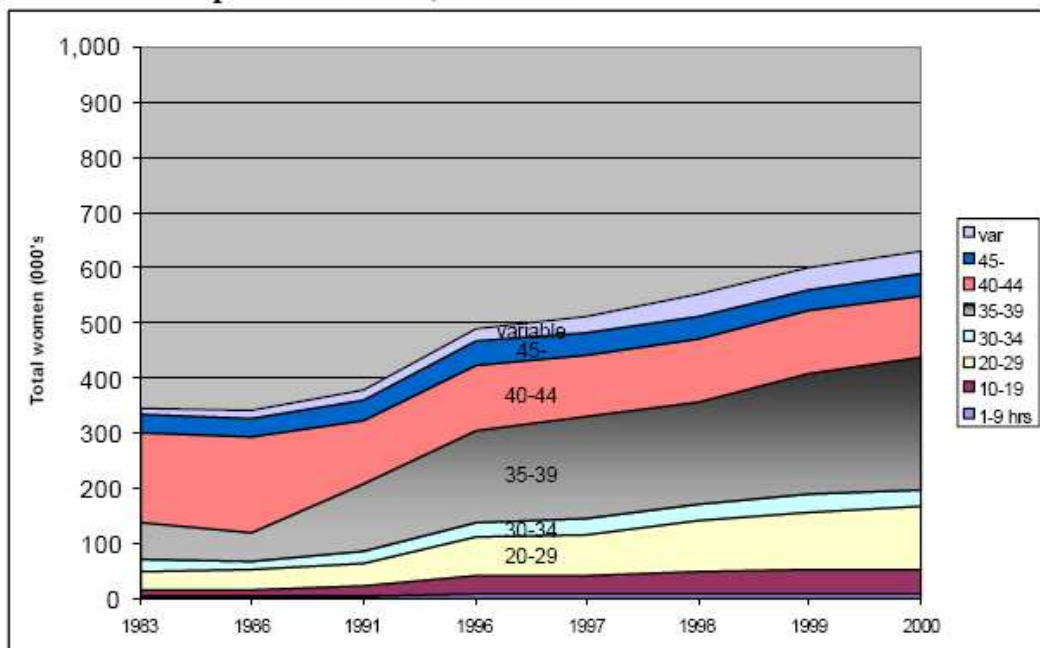
Source: Labour Force Survey 1992-1997; National Quarterly Household Survey 1998-2000.

Chart 6a Hours per week: men, 1983-2000



Source: 1983-1997, Labour Force Survey; 1998-2000, National Quarterly Household Survey (from special CSO tabulation); all years using 'principal economic status' definition.

Chart 6b Hours per week: women, 1983-2000



Source: As for Chart 6a

SANTRAUKA

Darbo laiko teisinis reguliavimas Lietuvoje ir pasirinktoje Europos Sąjungos valstybėje (Airijoje)

Iki XIX amžiaus vidurio darbo laikas nebuvo ribojamas, tačiau 1935 m. TDO priėmė konvenciją Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“ ir valstybės įsipareigojo trumpinti darbo laiką, kartu žiūrėdamos, kad nenukentėtų darbuotojų ir jų šeimų gyvenimo lygis. Lietuvos Respublikos DK 144 straipsnyje yra nustatoma 40 val. normali darbo savaitė, kuri gali būti viršijama iki 48 val. per savaitę tik viršvalandinių darbų atveju.

Lietuvos Respublikos DK 151 str. numatyti atvejai, kada viršvalandiniai darbai yra leidžiami. Iš to matyti, kad viršvalandžiai Lietuvoje yra faktiškai uždrausti. Lietuvos Respublikos DK 152 str. numatytos nuostatos, nustatančios viršvalandinių darbų apribojimų atvejus, kai jie leidžiami ir viršvalandinių darbų trukmę. Lietuvos Respublikos DK 144 str. 4 d. numato kategorijas tam tikrų darbuotojų, kuriems darbo laikas gali būti iki 24 val. per parą. Šios kategorijos yra detalizuotos LR Vyriausybės nutarimu. Lietuvos Respublikos DK 145–146 straipsniuose yra nustatytos darbo laiko rūšys, kurios išskirtos pagal darbuotojų amžių, darbo režimą, darbo sąlygas ir kitus kriterijus, kuriuos detalizuoja LR Vyriausybės nutarimai.

Lietuvos Respublikos DK 149 str. yra nuostatos, susijusios su suminės darbo laiko apskaitos taikymu, kurios taikymas Lietuvoje yra labai ribotas. Nakties darbų reglamentuojančios normos yra Lietuvos Respublikos DK 154 straipsnyje. Lietuvos Respublikos DK 155 straipsnyje išdėstytos normos yra susijusios su budėjimo rūšimis. Kaip ir yra numatyta Europos Komisijos siūlyme išskirti budėjimo rūšis į aktyvią ir neaktyvią ir apskaityti jas specialiu būdu, taip ir Lietuvos Respublikos DK 155 str. išskirtas: budėjimas darbe ir budėjimas namuose, kurie apskaitomi skirtingai.

Lietuvoje pasirinktas griežtas darbo laiko reguliavimas, kuris daro įtaką šalies ekonomikos augimui, užsienio investicijoms ir kitiems su darbo santykiais susijusiems veiksniams.

SUMMARY

Legal regulation of time in Lithuania and in selected EU member state (Ireland)

Till the middle of the XIXth century hours of work was unlimited. However in 22nd of June 1935 International Labour Organisation adopted 'Forty-Hours Week' convention No 47, where member states undertake to provide the working week to be progressively reduced to the extent that guarantee decent standard of living for themselves and their families.

In the article 144 of Labour Code of Lithuania is setted 40 hours working week, which may be exceed to 48 hours working week including overtime. In the article 151 of Labour Code of Lithuania is provided exceptional cases, when overtime could be done. As a metter of fact generally overtime work is prohibited. There are exceptional cases named in the articles 150–152, when overtime is permitted, number hours to be worked. In the article 144,4 named the specific categories of employees as well as persons on duty in permises may be up to 24 hours per day, which are detailed by Government regulations. In articles the 145–146 there is provided types of working time excluded depends on employees age, work conditions and other matter, which are detailed by Government regulatios as well.

There are detailed provisions in the article 149 related to reference period of working time, which is application limited. The regulations of night work is seted in the article 154. Article 155 provides regulations for on-call work. As in recomendations anounced by European Commision to separate on-call time from inactive part of on-call time and use specified forms of calculation that is provided in the article 155.

Lithuania have chosen imperative regulation of working time which affects growth of economy, investments and other related matters.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai

1. *Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija*. OJ, 1989, C. 323.
2. *Europos socialinė chartija*. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49–1704.
3. Sutartis dėl konstitucijos Europai [interaktyvi nuoroda]. ES portalas EUR-LEX: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/lex/lex>
4. *Tarptautinės ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas*. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77–3290.
5. TDO konvencija Nr. 1 „Dėl 8 valandų darbo dienos ir 48 darbo valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“.
6. TDO konvencija Nr. 6 „Dėl vaikų nakties darbo pramonėje“.
7. TDO konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“.
8. TDO konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“.
9. TDO konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“.
10. TDO konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“.
11. *Visuotinė žmogaus teisių deklaracija*. Žmogaus teisės tarptautinių dokumentų rinkinys. Mintis, Vilnius, 1991.

Lietuvos norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 70–3170.
2. LTSR Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18–137.
3. Lietuvos Respublikos Žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55–1064.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 90 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 79–3593.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81–3650.

6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 5–92, Nr. 48–1552.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 173–6406.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 13–528.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki 24 val. per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 48–2120.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialiųjų pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 14–559.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13–502.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 67–2460.
13. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 2004 m. balandžio 6 d. įsakymas „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo, atsižvelgiant į darbo aplinkos veiksnius, kriterijų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 54–1841.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93–4205.
15. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro 2003 m. spalio 9 d. įsakymas Nr. 1407 „Dėl pareigybių, kurias atliekant darbas yra laikomas pedagoginiu, sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 97–4367.

16. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 3 d. Įsakymas Nr. A1–223 „Dėl socialinį darbą dirbančių darbuotojų pareigybių sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 96–3608.
17. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro 2007 m. sausio 26 d. įsakymas Nr. ISAK–2668 „Dėl išimties atveju, kada leidžiama dirbti daugiau nei 36 val. per savaitę pakeitimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 16–587.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 2 d. nutarimas Nr. 1145 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sąrašo ir šių asmenų sveikatos tikrinimo tvarkos pakeitimo“. Valstybės žinios, 2002, Nr. 73–3127.
19. Sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“. Valstybės žinios, 2000, Nr. 47–1365.
2. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1–1.

Specialioji literatūra

1. Dambrauskas, A., Nekrašas, V., Nekrošius, I. Darbo teisė. Mintis, Vilnius, 1990.
2. Darbo kodekso komentaras, 3 dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Justitia, Vilnius, 2004.
3. Davulis, T., *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Monografija. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004.
4. Davulis, T., *Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos*. Teisė, 2001, Nr. 39.
5. Donovan, D., *Employment Law*. Thomson Round Hall, Dublin, 1992.
6. *Employment Right Explained*. Citizen informatikon center, Dublin, 2007.
7. Ford, M., *Employment Law*. Round Hall Place, Dublin, 1992.
8. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. Pirma dalis. Teisės institutas, Vilnius, 2000.
9. Tiažkijus, V., *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Justitia, Vilnius, 2005.
10. Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. *Darbo teisė*. Justitia, Vilnius, 1999.
11. Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Justitia, Vilnius, 2004.
12. Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н., „Трудовое право Росий“, Юрист, Масква, 1997.

Airijos norminiai aktai

1. Conditions of Employment Act. 1936, No. 2/1936.
2. Employees (Provision of information and consultation) Act. 2006, No. 9/2006.
3. Employment Equality Act. 1998, No. 21/1998.
4. Maternity Protection Act. 1994, No. 34/1994.
5. National Minimum Wage Act. 2000, No.5/2000.
6. Organisation of Workins time Act. 1997, No. 20/1997.
7. Payment of Wages Act. 1991, No. 16/1991.
8. Protection of Employees (Part time work) Act. 2001, No. 45/2001.
9. Protection of Young Persons (Employment) Act. 1996, No.16/1996.
10. Shops (Conditions of Employment) Act. 1938, No. 4/1938.
11. Shops (Hours of Trading) Act. 1938, No. 3/1938.
12. Terms of Employment (information) Act. 1994, No. 5/1994.
13. Worker protection (Regular Part-time Employees) Act. 1991, No. 5/1991.
14. Youth Work Act. 2001, No 42/2001.

Nuorodos internete

1. Airijos teisės aktų paieška: www.irishstatutebook.ie
2. Europos Sąjungos norminiai aktai: www.eur-lex.europa.eu/lt/index.htm
3. *Viršvalandžiai – kiekvieno darbuotojo reikalas?*: <http://www.vtv.lt/naujienos/darbo-rinka/viršvalandžiai-kiekvieno-darbuotojo-reikalas.htusl>
4. Tarptautinė darbo organizacija: www.ilo.org/ilolex/english/docs/conyolisp1.htm
5. Valstybinė darbo inspekcija: <http://www.vdi.lt/index.php?5734234>
6. www.rinka.lt/index.php/temos/darbo_santykiai/analitiniai_darbai/107